



Title	若年転職行動の国際比較研究
Author(s)	萩原, 牧子
Citation	大阪大学, 2014, 博士論文
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/50559
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

博士論文

若年転職行動の国際比較研究

平成 26 年度

萩原 牧子

大阪大学大学院国際公共政策研究科

目次

序章	7
第1章 インターネットモニター調査の学術研究への利用に向けて	11
—従来型調査手法との比較研究—	
I. はじめに	11
II. 分析の枠組み	15
III. 分析	19
IV. 総括と今後の課題	26
第2章 日本における新卒入社後の早期離職の要因分析	29
I. はじめに	29
II. 先行研究	30
III. データ	30
IV. 3年未満離職の要因分析	33
V. 総括と今後の課題	37
第3章 日本における新卒入社後の早期離職の効果分析	39
I. はじめに	39
II. 先行研究	40
III. 3年未満離職のその後の賃金への影響	42
IV. 総括と今後の課題	43
第4章 若年者の転職行動と効果	47
—アジア8カ国の比較実証分析—	
I. はじめに	47
II. 先行研究	47
III. データ	50
IV. 転職実態の検証	51

V. 転職の要因・効果の分析	56
VI. 総括と今後の課題	66
第5章 若年期のジョブ・ホッピングが成人賃金に及ぼす影響	69
—アジア7カ国の比較実証分析—	
I. はじめに	69
II. 先行研究	69
III. データ	70
IV. 若年期の退職回数の実態	71
V. 若年期の転職回数とその後の賃金に及ぼす影響	76
VI. 総括と今後の課題	79
終章	81
参考文献	83
参考資料① Global Career Survey 調査票（インドの場合）	93
参考資料② ワーキングパーソン調査の各回設問項目比較表	111

謝辞

本稿を執筆するにあたり指導教官である山内直人教授（大阪大学大学院）には多大なるご迷惑をおかけしたことをお詫びしたい。大学院で学びたいという社会人を温かく受け入れ、熱心に指導することを通じて、社会をよくしていくという先生の指導方針のお蔭で、私も学ぶ機会を得ることができた。なかなか学業に集中できず、出来の悪い学生になってしまったが、最後まで諦めることなくご指導いただいたことを感謝している。また、副指導教官である小原美紀准教授（大阪大学大学院）、野村茂治教授（大阪大学大学院）には、各章の作成過程で真摯なご指導をいただいた。矢野眞和教授（桜美林大学）、守島基博教授（一橋大学大学院）、佐藤博樹教授（東京大学）、渡辺三枝子教授（立教大学大学院）、松繁寿和教授（大阪大学大学院）、妹尾涉総括研究官（国立教育政策研究所）には、各研究を改善するうえで貴重なコメントをいただいた。石田浩教授（東京大学）、佐藤香准教授（東京大学）、萩原雅之氏（トランスコスモス・アナリティクス株式会社取締役副社長）、本多則恵氏（厚生労働省職業安定局雇用政策課長）、前田幸男准教授（東京大学大学院）、三輪哲准教授（東北大学大学院）には、調査手法のプロジェクトで大変お世話になった。ここに記して感謝の意を表したい。さらには、私の職場であるリクルートワークス研究所の大久保幸夫所長、豊田義博主幹研究員をはじめ、面倒見のよい先輩方、同僚に心から感謝したい。職場での理解や支援なしには、この山を越えられなかったに違いない。

最後に、週末や夕方の大学院授業や研究活動の間、育児を担ってくれた夫と両親に、そして、いつも笑顔で待っていてくれる子供達に感謝する。なお、当然のことながら本稿における誤りは全て筆者に帰するものである。

論文初出一覧

第1章

萩原牧子（2009）「インターネットモニター調査はどのように偏っているのか—従来型調査手法に代替する調査手法の模索—」『Works Review』 Vol.4, pp.74-87.

第2章

萩原牧子（2013）「若年転職の要因分析—景気か、それとも個人の能力の問題か—」日本労務学会第43回全国大会研究報告論集を基に新たに執筆

第3章

萩原牧子（2011）「若年者の早期離職とその後のキャリア」日本労務学会第41回全国大会研究報告論集を基に新たに執筆

第4章

萩原牧子（2013）「彼らは本当に転職を繰り返すのか—アジアの転職実態，転職要因・効果の実証分析—」『Works Review』 Vol.8, pp.8-21.

第5章

新たに執筆

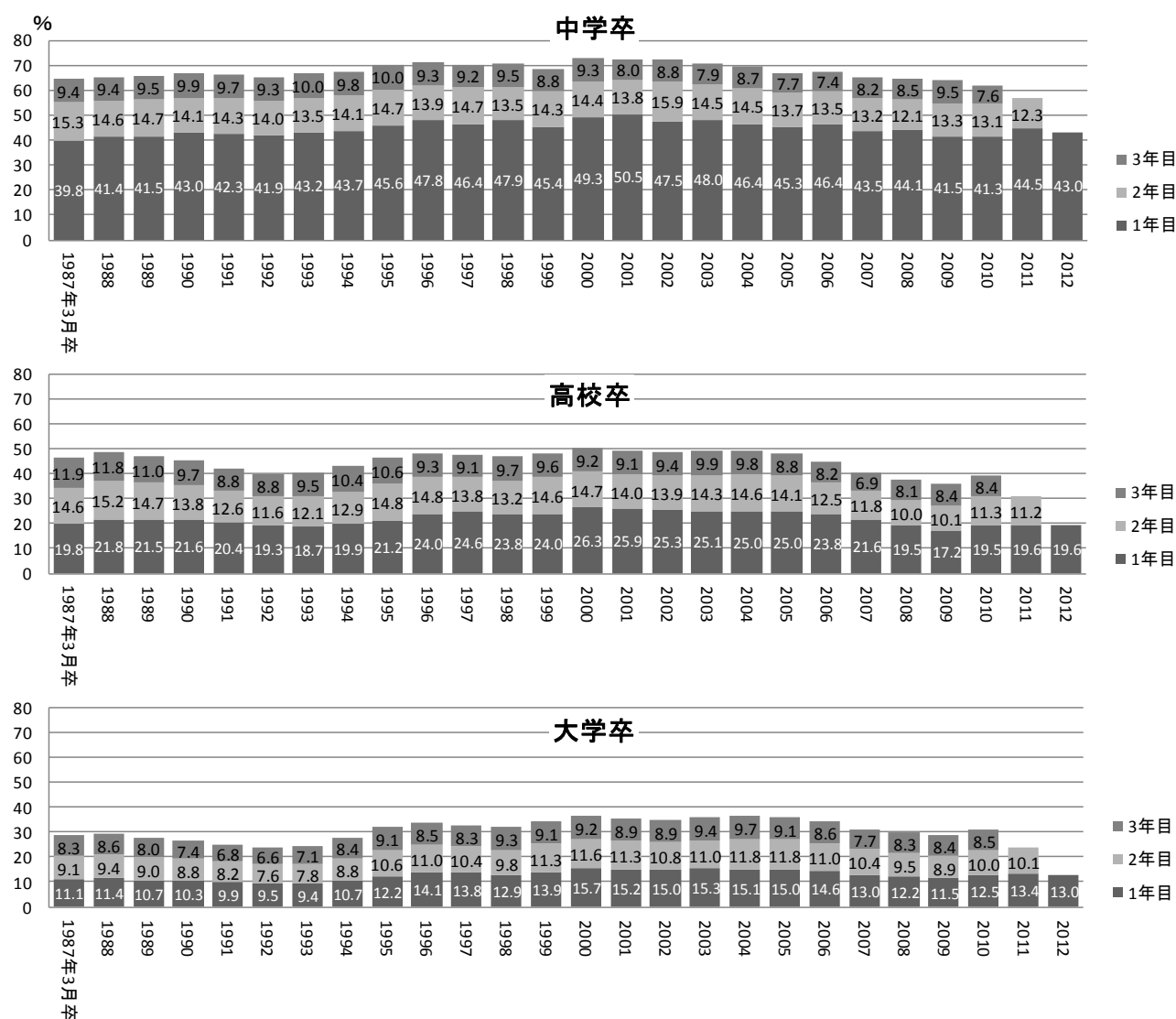
序章

働き方を選択する「個人」、個人を活用し業績をあげる「企業」、社会全体の働きやすさを考える「政府」にとって、多様化する働き方の実態を正しく把握することはとても重要である。さもないと、「個人」は誤った選択によって、その先の働き方の選択肢を狭めてしまうかもしれないし、「企業」は人材活用を誤ることにより企業業績を損なうかもしれない。また、政府は、誤った政策をとることで、社会全体の働きやすさを低下させてしまうかもしれない。情報網の発達により日常的に働くことに関する情報に触れられるようになった私達のなかには、情報発信者の論調に影響を受け、多様な働き方それぞれに対して、自然と固定概念が形成されている可能性がある。例えば、「非正規」という働き方をとっても、「正社員」と対比して不利な働き方であり、正社員に移行するべきだという図式が頭に浮かぶかもしれない。しかし、一方で、非正規という働き方を望んで選択し、満足高く働いているひとたちがいる側面が忘れられがちである（萩原 2010）。ひとつひとつの「働き方」に関する固定概念に対峙し、「本当のところはどうか」を把握し「個人」「企業」「政府」に伝えることを通じて、幸せに働くひとを増やすことに貢献することを、研究人生の目標としていきたいと思う。

本稿では、多様な働き方の中でも「若年転職行動」に着目する。1990年代の日本において、学校を卒業後に入社した企業を3年以内に離職するひとの割合が、中学卒で7割、高校卒で5割、大学卒で3割に達していることを、「七五三」と表現して問題視したが、この割合は、図表1の厚生労働省（2013）『職業安定業務統計』を見る限り、景気が回復した2000年代に入ってから、大きくは変化していない。学校卒業後の同じタイミングに一括で採用し企業内で育成するという、「新卒」重視の日本の雇用システムの中で、早期に離職することは、個人にとって、その後のキャリア形成の上で大きく2つの問題があると言われている。1つは、新卒社員という立場だからこそ得られる、入社後数年間の手厚い育成機会を失うこと。もう1つは、つぎの仕事を得るための中途採用市場において、「この経験が身についている」といえるような戦う武器がない不利な状態で、求職活動に臨むことを迫られるということである。それゆえ、就業現場で「まず3年は頑張れ」「石の上にも3年というじゃないか」といった声かけられてきた。ただし、それとは逆に、ミスマッチであるにも関わらず、その企業に居続けることの方が損失が大きく、早期に転職して成長機会を取り戻すほうがよいという考え方も出てきている。早期離職の問題は、個人

や企業はもちろん、個人の将来の成長（税収）を懸念する政府にとっても長年の問題であり続けているにもかかわらず、パネル調査の蓄積が進んでいない日本のデータ事情も相まって、研究が進んでいない状況にある。そこで、学校を卒業してから現在までの入転職についての回顧設問がある個人調査を活用して、早期離職の背景（第2章）とその後の賃金にもたらす影響（第3章）について実証研究を行うことにする。

図表1 新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移



出所：厚生労働省（2013）『職業安定業務統計』

一方で、国外に目を転じれば、「若年転職行動」はキャリア形成の過程で一般的な行動として語られる場合が多い。たとえば、欧米と日本を対象にした転職頻度の比較研究においても、日本と比べて他国の転職回数が多い傾向が示されている。インドや東南アジアにおいても、各国において若年者が転職を繰り返しながらキャリアアップしている様子が報告されているものの、転職実態に関して比較検証できるデータが存在しないために、実証研究が進んでいない。グローバル化が進み、日系企業（図表 2）はもちろん世界中の多くの企業が注目するアジア市場において、労働者の転職行動をデータに基づいて把握することは、現地人材を活用する企業にはもちろん、現地で働く個人にとっても、自身のキャリア形成の上で検討材料になることから、有益であると考え。第 4 章では、中国、韓国、インド、タイ、マレーシア、インドネシア、ベトナム、日本のアジア 8 カ国と、参照国として先行研究が蓄積されているアメリカでの大卒 20 代、30 代の都市圏で働く人を対象に実施した調査（調査名は Global Career Survey：以下 GCS）を活用し、これまで明らかにされてこなかった東南アジアとインドを含めたアジアの転職行動（頻度、転職要因と効果）について、多国間で比較研究を行う。

図表 2 海外日系進出企業数

	国	進出日系企業数(2014年)		
		現地法人数	日本からの 進出企業数	2013年に 新規進出した 現地法人数
1	中国	6,276	2,833	110
2	アメリカ合衆国	3,394	1,674	32
3	タイ	1,956	1,402	66
4	香港	1,225	991	13
5	シンガポール	1,149	879	35
6	台湾	995	835	13
7	インドネシア	944	774	61
8	イギリス	858	499	10
9	韓国	855	689	29
10	マレーシア	841	638	14
11	ドイツ	708	514	8
12	ベトナム	679	574	44
13	インド	641	511	35
14	オーストラリア	497	314	7
15	フィリピン	479	361	10
16	オランダ	416	259	3
17	フランス	397	289	2
18	ブラジル	381	287	11
19	メキシコ	373	277	23
20	カナダ	307	241	4

出所：東洋経済新報社（2014）『海外進出企業総覧（国別編）』

※アンケート回答企業をベースにしているため、実際の進出企業数は上記より多い

続いて第 5 章では、労働市場にでてから初めの 5 年間という若年期の転職行動に注目する。転職行動が、労働市場に出て初期の数年間に繰り返しなされているのであれば、次から次への仕事を渡り歩くこと（ジョブ・ホッピング）で、将来的に高収入につながるような能力やスキルを蓄積できないため、たとえ転職直後には賃金が上昇したとしても、長期的には賃金にネガティブな影響を生じてしまうのではないか。その疑問に答えるべく、労働市場にでてから 5 年間という期間の転職の長期的な影響について分析を深める。

最後に、「若年転職行動」というテーマからは外れるが、調査データを扱う研究者として私自身が大切にしている心得を築いた研究成果として、インターネットモニター調査による回答の偏りに関する論文を、博士論文のはじめに掲載しておきたい（第 1 章）。本稿で扱ったすべてのデータは、著者自身が設計に関わったインターネットモニター調査によるものである。どのような調査を実施しても必ずバイアスは生じるのだが、だからといって調査をしなければ、真実には近づけない。大切なのは、調査設計者はもちろん、調査データを活用するものが、調査手法により発生するバイアスの特徴をしっかりと把握したうえで、データを扱うということであろう。さらに、参考資料として、Global Career Survey の調査設問表と、首都圏で働くひとを対象に隔年で実施している「ワーキングパーソン調査」の各回の設問比較表を本稿末に掲載しておく。これらの調査データは、調査実施の年度末には SSJDA（東京大学社会科学研究所附属社会調査・調査データアーカイブ研究センター）に寄託されており、学術用途であれば誰でも活用できる。Global Career Survey やワーキングパーソン調査のデータを多くの研究者が活用し、「働き方」に関する研究成果が多く発信されることを切に願っている。

第1章 インターネットモニター調査の学術研究への利用に向けて

—従来型調査手法との比較研究—

I. はじめに

I-1. 本研究の目的

もはや、教科書どおりにはいかなかった。従来から社会調査でもっとも信頼性が高いとされてきた「住民台帳からの無作為抽出した者への訪問面接調査」は、2006年の法改正で公益性が高い調査目的以外での住民基本台帳利用の閲覧が禁止されたことで、対象者を無作為抽出できなくなった。また、仮に台帳が使えたとしても、昨今の訪問調査の回収率の低下は、個人情報保護への過剰ともいえる関心の高まりもあいまって、悪化の一途である。さらに、女性が社会進出したことで調査実施時に不在世帯が増加したり、都市圏においては、オートロック式の高層マンションが増え続け、調査対象者に会うことさえままならない¹。こうなると、従来型の調査手法の特徴である「代表性」は失われつつある。調査環境が改善する期待が持てない今、次なる信頼性のある調査手法の確立が求められている。

この状況下で、調査手法として急増しているのがインターネットモニター調査である。従来型調査と比較すると、間違いに手間が少なく、短時間、さらに、安価で実施できる。もともとはマーケティングで活用されていたこの手軽な調査手法が、今では世論調査や研究分野においても活用されるようになった。しかし、調査の対象者が目標母集団を代表しないインターネットモニターであるという偏りと、回答が紙ではなくインターネット画面で行われるという大きく2点で、その回答の質を問題にする声も多い（本多 2006b）。

インターネットモニター調査を含めて、郵送調査、電話調査など、同じ設問を複数の調査手法で実施し、回答を比較研究するものが多くある。それらの結論は、詳細は違えど、大きくは同じ方向の結論を得ている。インターネットモニター調査は、学歴が高く、専門職が多く、そして、意識がネガティブである。従来型調査と比較してその差は大きく、社会調査として活用できるものではない。しかし、一方で、そもそも、回収率が低下していく従来型調査の回答を「正しい値」として比較することにも疑問を感じる。特に、意識設問においては、人が介する調査手法では、肯定的な回答傾向になるというのは先行研究で共通する見解であり（例えば松田 2006a, 前田 2005, 本多 2006b）、従来型の訪問面接調査より、むしろ、インターネット調査の回答のほうが、「正直な回答」に近い可能性さえあ

りうる。

総務省の「平成 19 年通信利用動向調査」によると、インターネット利用率は全人口の 69.0%にまでに達し、他の選択肢と比べると、インターネットで調査を実施する環境が開けてきたように思われる。それでも、インターネットモニター調査の回答者は偏っているのだろうか。もし、偏っているのなら、どのように偏り、どのような回答差が生じるのだろうか。

本章の目的は、上記の疑問を解決するために、インターネットモニター調査を含め、複数の調査手法で実施した調査回答を比較し、各調査の偏りについて検証することである。なかでも、大量設問を大量サンプルで実施したインターネットモニター調査と、エリアサンプリング訪問留置き法という従来型調査に準じた手法により実施した調査をおもな研究対象とする。公による代表性が高い調査データ（もしくは悉皆調査データ）と比較することで各調査の回答者の偏りを分析し、さらに、調査設計で実現可能なレベルで属性を揃えたうえでも、設問の種類により調査間で回答の差が生じるのか、調査手法の活用に向けて実践的な分析も試みる。

結論を先まわりすると、分析の結果、インターネットモニター調査の回答者は、学歴や職種などの属性が偏っているが、それは、もはやインターネットモニター調査だけの問題ではなく、訪問留置き調査においても偏っていること、また、配偶関係や住宅形態などは、調査実施時の環境に影響を受けないインターネットモニター調査のほうが偏りが少なく、留め置き調査の偏りが大きいことが確認された。また、その結果を踏まえ、回答者の基本的な属性を調査設計でコントロールできれば、意識設問については差が残るものの、実態を問うものや、経験や行動を問うものなど、調査手法間で回答の差は生じない設問があることが明らかになった。

本章の構成は次のとおりである。本章ではこの後、先行研究のレビューを行う。Ⅱでは分析の枠組みを整理し、本研究の位置づけを明確にする。Ⅲでは、実験調査の回答者の偏りを検証し、設問の種類による回答の差の検証を行う。Ⅳで結論と今後の課題を述べる。

I-2. 先行研究

調査プロセスで発生する誤差は、その発生要因により大きく 2 つに整理できる（本多・本川 2005, 本多 2006a）。ひとつは、調査対象の選び方によって規定され、目標母集団と

回収標本の体系的な誤差である「サンプリングバイアス」である。いまひとつは、「測定法誤差」といい、他記式（電話や面接など人が介する方法）か自記式（回答者が自分で回答を記入する方法）かによって、また、質問紙かインターネット画面での回答かで、同一回答者であっても回答内容が異なることがあるが、この回答の収集の違いにより発生する誤差である。

ここでは、この分析の枠組みを考慮したうえで、インターネット調査を題材にしているものを中心に、先行研究を概観する。その際、対象者の選び方や回収率の情報も大切にしたい²。たとえば、同じ郵送調査といっても、サンプリングや回収率の高低により、回答傾向は大きく異なり、「同一の手法での回答比較の研究」とみると、解釈を間違えるからである。

サンプリングバイアスの影響をみることに注力しているものとして松田（2006b）がある。長野県の有権者を調査対象に郵送調査（選挙人名簿無作為抽出、回答率 74.0%³）と 2 社のインターネットモニター調査（1 社は長野県 20 歳以上登録者全員告知、もう 1 社は一部世代だけランダムでほか世代は全員告知）を平行実施し回答を比較している。測定法を自記式に統一することで、インターネットモニター調査の回答者の偏りを検証している。その結果、満足度や生活満足度などの意識設問に関して、インターネットモニター調査回答者の不満意識が強いという傾向を示している。

複数の実験調査を比較しているものに、本多・本川（2005）がある。従来型の調査手法（無作為抽出訪問面接法、回収率 68.8%、「勤労生活調査」）とインターネットモニター調査（公募モニター 3 つ、回収率は 59.5%、86.2%、39.8%、非公募モニター 1 つ、回収率は 70.9%、以上すべて性×年代ごとに無作為抽出）と郵送調査（公募と非公募モニターの混合、回収率は 81.5%）の 5 つの実験調査を比較した結果、従来型調査に比べ、すべての実験調査で属性、意識とも、設問の約 7～8 割で有意に差があり、なかでも 4 つのインターネット調査で、不安・不満が強く、日本型雇用慣行（長期雇用、年功賃金など）に否定的など、共通の傾向がみられるという。属性では、実験調査の学歴が高く、専門・技術職が多く、技能・労務職が少ないこと、正社員が少なく、非正規従業員が多いことなどの特徴をあげている。この比較分析は、回答の差の要因を、測定法誤差によるものか、サンプリングバイアスによるものかで分離して検討できない。ただし、調査員が介入する効果が生じにくそうな設問に関しても、比較調査間の回答に有意な差がみられることから、サンプリングバイアスの影響が存在するとしている。

測定法の影響に注目したものとして、日本マーケティングリサーチ協会(2005)がある。郵送モニターのメールアドレス登録者から調査対象者を無作為抽出し、郵送とインターネットのいずれかで調査を実施した結果(回収率は郵送 89.9%, インターネット 57.5%), 両調査の回答に顕著な差は見られなかったことから、郵送とインターネットの測定法の違いが回答に及ぼす影響が小さいことを示している。

これらの先行研究からは、インターネットモニター調査の偏りは、回答が紙ではなくインターネット画面であることによる効果は小さく、測定法により生じる誤差はほかの自記式の調査と大きくは変わらない、つまり、インターネットモニター調査の独特の偏りは、サンプリングバイアスによる影響が大きいという見解が整理できる。

世論調査の代替的手法として、インターネットモニター調査の活用可能性を模索するものもある。内閣府大臣官房政府広報室(2006)は、訪問面接調査(住民台帳無作為抽出, 55.2%)と、運営会社が違う2つのインターネットモニター調査で回答結果を比較し、生活満足度や生活充実感などの意識設問が、訪問面接調査と大きく異なることから、インターネットモニター調査の偏りが取り除かれないと、世論調査として訪問面接調査から代替できないとしている。また、2年後に訪問面接調査(住民台帳無作為抽出, 回収率 60.9%)と、インターネットモニター調査(モニターから無作為抽出, その後、性年齢構成比を補正)を平行して実施した結果でも、その回答の差の大きさを確認し、さらに、インターネット利用の頻度が回答の差に影響している傾向をまとめ、現段階で世論調査を訪問面接法からインターネットモニター調査へ移行することはないとしている。なお、この分析は、回答差の要因を分離できない。

多くの先行研究は、インターネットモニター調査に偏りがあることを前提にして、実験調査間で回答の差を分析するものや、従来型の調査回答を基準として、その差の原因をインターネットモニター調査のほうに求める傾向にある。いまや従来型調査手法は回収率低下に加え、台帳の活用が制限され⁴、代表性は崩れている可能性が高い。しかしながら、これまでは、従来型調査の回答の偏りのほうに注目し、詳細を分析しようとするものは見当たらない。

Ⅱ．分析の枠組み

Ⅱ-1. 分析の枠組みと調査概要

本研究は、従来型の調査手法に代替する調査手法の確立についての必要性を共有する東京大学社会学研究所とワークス研究所が共同で立ち上げた 2 カ年のプロジェクト⁵の成果を背景にしている。本章では、台帳が活用できない民間企業の立場で実施可能な信頼性の高い社会調査を模索することに焦点を絞り分析を行う。まずは、この研究の位置づけを明確にするために、先行するプロジェクトの概要と参考となる知見をまとめたい。

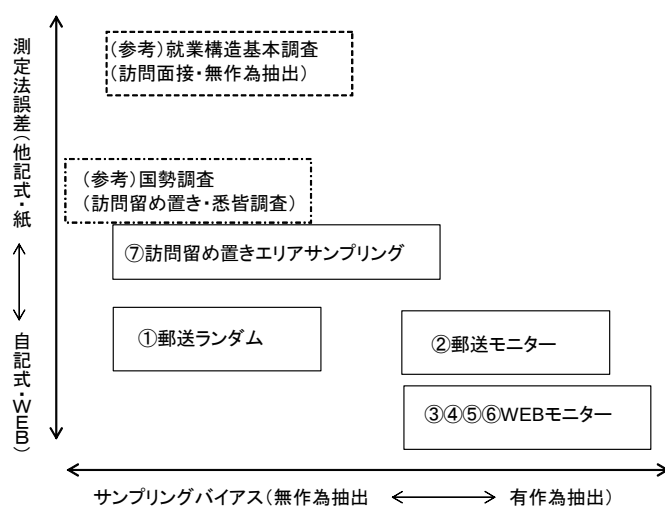
プロジェクトでは、1 カ年目（2007 年）、2 カ年目（2008 年）に手法が異なる複数の実験調査を実施し、おもに 1 カ年目の実験調査を中心に、その回答を比較分析している。実験調査の概要を図表 1 に示した⁶。

図表 1 実験調査概要

第一期 実験調査	以下、5つの実験調査を実施。「生活と社会意識に関する調査」 ①郵送ランダム(選挙人名簿から無作為抽出した者への郵送調査) ②郵送モニター(郵送モニター登録者への郵送調査) ③WEBモニターA(WEBモニター登録者へのインターネット調査) ④WEBモニターB(WEBモニター登録者のインターネット調査) ⑤WEBモニターC(懸賞メールリスト登録者へのインターネット調査) ※3社のWEBモニターは運営会社が異なる
抽出方法 と割付	①は層化2段無作為抽出、 ②～④は層化後、各層の人口規模により10歳刻みの男女で割付
調査 エリア	東京都(首都圏50キロ圏内)
ポイント	※代表性が高い比較基準となる調査として①を設定 ※特に、サンプリングバイアスに焦点をあて、 回収率を上げるため極力少ない設問数(A3用紙1枚の表裏に収まる) ※以下の従来型調査から既存設問を抜粋し比較可能にした ・就業労働実態調査(住民台帳より無作為抽出訪問面接法) ・ワーキングパーソン調査2006(エリアサンプリング訪問留置き法)
特筆事項	※①の回収率は21.5%
第二期 実験調査	以下、2つの実験調査を実施。「ワーキングパーソン調査2008」 ⑥訪問留置調査エリアサンプリング ⑦WEBモニター調査(WEBモニター登録者へのインターネット調査)
抽出方法 と割付	⑥⑦ともに、男女別5歳刻みで、正社員と非正規社員での割付 ⑥は地点を抽出後、エリアサンプリング ⑦は対象エリアのモニターに調査
調査 エリア	首都圏(首都圏50キロ圏内)
ポイント	※大量サンプリング(各6500)、大量設問(質問紙で16ページ)

本プロジェクトでも、実験調査の回答差の要因をサンプリングバイアスと測定法誤差に分けて分析できるように設計した。実験調査と参考にする調査について、回答差の発生要因をこの枠組みで整理すると、次のようになる（図表 2）。例えば、郵送ランダム調査（①）と郵送モニター調査（②）の回答の差は、無作為抽出かモニターかの違いである「サンプリングバイアス」を要因とする。また、就業構造基本調査（⑥）とインターネットモニター（③④⑤）との回答の差は、サンプリングバイアスに加え、調査員が介在するか否か、また、紙の調査票かネットの調査票かの違いにより発生する「測定法誤差」と両方によるものであると整理できる⁷。

図表 2 調査設計



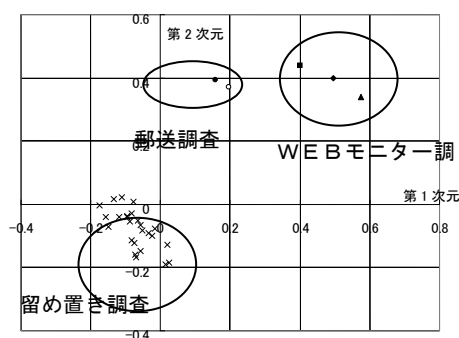
以下、プロジェクトの知見を列挙する。プロジェクトでは、おもに 1 カ年目の 5 つの実験調査を中心に、その回答を比較分析している。1 カ年目の実験調査は、特に、サンプリングバイアスの影響を比較することに注力し、測定法誤差が大きくなるといわれる他記式ではなく、自記式での調査手法に統一した。ただし、紙に回答するか、インターネット画面に回答するかの違いにより発生する差は、排除できていない。

◎5 つの実験調査間では、属性、意識ともに差がある。モニター調査の学歴が高く、インターネットモニター調査の未婚率が高い。意識設問は、郵送ランダムがポジティブで、郵送モニター、インターネットモニター調査の順にネガティブになる傾向がある。なお、3

つのインターネットモニター調査は、運営会社、モニターの管理方法などが違うものの、他の手法と比べると、大きな差はない（萩原 2009）⁸。

◎留め置き調査を加え回答分布を比較したところ、留め置き調査とインターネットモニター調査が対極、その間に郵送が位置する。三輪（2009）は、実験調査にエリアサンプリング訪問留め置き法の参考調査（ワーキングパーソン調査 2006）を加え、調査回答分布を個人差 MDS で示した。図表 3 がその結果である。また、設問は、留め置き調査を基準として、インターネットモニターのみ乖離するもの（配偶者有無、意識）、郵送が外れるもの（収入）、両方とも乖離するもの（学歴、労働時間）、大きな違いはなさそうなもの（性別、就業形態）に分けられた。

図表 3 個人差 MDS 共通対象付置



出典：三輪（2009）

◎代表性が高い調査と実験調査を比較すると、5 つの実験調査はすべて学歴が高すぎる。代表性が高い就業構造基本調査（2002）と比較すると、5 つの実験調査は、大学・大学院卒の比率がすべて高い。就労している者の就労形態別の構成比は大きな差はない。雇用者の雇用形態別の構成比は、男性ではあまり差はないが、女性では実験調査の正社員比率が低い（本多 2009）。

◎調査手法より、回答者が異なる可能性がある。実験調査間で、調査手法への協力意向に差がある（図表 4）。モニター回答者は、従来型の調査手法の協力意向度が低く、従来型調査で取り込めていない可能性がある。（萩原 2009）⁹。

図表 4 調査協力意向度

		(%)					
	TOTAL	訪問面接調査	留置き調査	電話調査	郵送調査	インターネット調査	いずれも協力したくない
郵送ランダム	753	5.6	18.9	9.7	84.1	39.7	8.0
郵送モニター	986	20.1	40.6	32.4	94.7	60.1	3.1
WEBモニターA	1000	10.9	30.5	22.0	70.4	96.5	2.0
WEBモニターB	1000	15.8	36.8	27.4	80.1	97.1	2.1
WEBモニターC	984	8.6	26.4	18.5	62.6	92.9	4.8

◎どの調査手法を選好するかは、回答傾向を規定する。「訪問面接調査に協力意向あり」と「訪問留め置き調査に協力意向あり」の回答傾向が似ていて、また、「インターネット調査に協力意向あり」と「どれにも協力したくない」の回答傾向が似ている。かつ、この両グループが対極で、その間に郵送調査、電話調査が位置する。また、どれにも協力したくないひとは、学歴、収入がともに低く、非正規が多いという特徴がある（本多 2009）。

◎苦労してランダム抽出しても、代表性が高い調査になるかは、別の話である。回収率が低い郵送ランダム調査は、回答傾向がモニター調査に近づいている（前田 2009, 三輪 2009）。苦労してランダム抽出しても、回収率を高めることは容易ではなく、代表性が高い調査を実現にはかなりの工夫が必要である（萩原 2009）¹⁰。

以上の結果から、測定法を自記式に統一してでもなお発生する調査間の回答の差は、調査手法によって回答者がそもそも違う（属性も意識も）ことにより発生している、サンプリングバイアスの影響が大きいという見解が得られる。ただし、今回の実験調査間での比較は、紙とインターネット上での回答での違いにより発生する測定法誤差については分離できていない。これに対し、三輪（2009）は、東大社研高卒パネル調査のデータを使って、同じ回答者が郵送調査とインターネット調査で回答した結果を分析し、意識設問に系統的な偏りが生じないことを明らかにし、測定法の影響よりも、サンプリングバイアスの影響が大きいという、この見解を裏付けた。

II-2. 本研究の分析の位置づけ

測定法を自記式に統一してもなお調査間で回答差が発生するのは、サンプリングバイアスの影響が大きいというプロジェクトの知見を踏まえ¹¹、比較調査間で、どのように回答者が違うのかについて、詳細の分析を試みる。特に、本章では台帳が活用できない民間企業の立場で実施可能な信頼性の高い社会調査を模索することに焦点をしぼり、大規模サンプル、大量サンプルで実施した、第2期の2つの実験調査をおもな研究対象とする（図表1）。ひとつは従来型調査手法に準じた手法であるエリアサンプリング訪問留め置き調査で、もうひとつはインターネットモニター調査である。

まずは、実験調査の回答者の差を可能なかぎり詳細に比較分析し、調査手法によるサンプリングバイアスを明らかにしたい。その上で、実践的な調査設計の視界にたち、偏りが大きい属性について調整した場合に、設問のタイプによって回答差がなくなるものがあるのか検証したい。

III. 分析

III-1. 回答者の偏りの検証

2つの実験調査を比較するだけでは、どちらが偏っているのかは判断できない。ここでは、代表性が高く、入手可能な比較データとして、総務省の就業構造基本調査2007（のち就調とよぶ）と国勢調査2005（のち国調とよぶ）を利用し、個人属性について男女別の比較分析を試みた。その際、条件を統一するために、東京都、20～59歳、就調と国調では実験調査が対象を雇用者（役員を含まない）としているのに合わせて、有業者に限定した。詳細の区分が違うため、正しく比較するためには、さらに就業形態の単位（正社員や、非正社員、もしくは、アルバイト・パートといったグループ）での比較が必要になるのだが¹²、項目によっては、それらを含めた上位の単位である雇用者（役員を含む）もしくは、さらに上の単位での有業者でしか、データが公開されていないものもある。詳細は対象設問において後述する。調査実施者にとって台帳の使用が実質上不可能になった現在、台帳が使われ回収率が高い政府の調査は偏りを確認するための比較対象として、今後ますます重要な意味をもつだろう。ぜひ、使いやすいデータの公開をお願いしたいところである。

なお、2つの実験調査は、調査設計の段階において、就業構造基本調査（2007）から、

男女別に年齢 5 歳刻みで正社員グループと非正規社員グループでの割付を行っていることから、その分布については揃っていることを留意しておく。

図表 5 に、クロス集計と、就調（もしくは、国調）とのポイント差をグラフ化した。

① 年収

男性は両調査とも、正社員、パートアルバイトともに、高所得層が多い（逆にいうと、低所得層が少ない）。特に、パートアルバイトでのその差は大きい。

女性は、インターネット調査では男性と同じく高所得層が多すぎて、一方、留置き調査ではその逆で、低所得層が多すぎる。

以上の傾向は、年齢ごとで比較しても大きな違いはなかった。先行研究では、インターネット調査の年収の高さが問題になっていたが、本研究では、それはインターネット調査だけの問題ではなく、留置き調査についても偏っている傾向がうかがえた。

② 配偶者の有無

男性正社員では、留置き調査の有配偶率が 20 ポイント近く高い。一方、インターネット調査の有配偶率は偏りが小さい。非正社員では両調査とも偏りは小さい。

女性は、正社員、非正社員ともに、インターネット調査の有配偶率が 10 ポイント以上低く、その傾向は年齢が高くなるほど増していく。

留置き調査は調査実施時に対象者が不在でも、家族がいれば調査を依頼することができる。その結果、回答者が有配偶者に多く偏っていることが予想される。一方、インターネット調査は、調査実施期間中なら回答者本人が時間に制約されずに回答画面に接触できるため、家族環境の影響を受けにくい。先行研究では、インターネット調査の未婚率が高いことに焦点が当てられてきたが、それはむしろ正しい値であり、留め置き調査のほうが有配偶率が高すぎる方向に偏っているという興味深い結果がみられた。ただし、女性に関しては、インターネット調査にも大きな偏りがあり、その方向は、留置き調査と逆向きであることは見落とせない事実である。しかし、女性に関しても注目したい点は、年齢が若いほど、それぞれの調査の偏りが解消されているということである。女性の場合、社会人になってからパソコンが普及した世代は、結婚より仕事を選ぶようなキャリアウーマンにしか、パソコンやインターネットをマスターすることに時間がかけられなかったのかもしれない。現在は、パソコンも普及し、働き方の選択にかかわらず、インターネットを活用で

図表 5 クロス集計と就調（もしくは国調）とのポイント差

① 年収分布

年収分布（就調とのポイント差）

		(%)				
		n数	200万円未満	200万円以上400万円未満	400万円以上700万円未満	700万円以上
男性	就調(正社員)	2353500	2.2	25.8	40.8	29.4
	WEB(正社員)	1077	1.9	17.0	44.0	37.0
	留審(正社員)	1088	1.2	20.3	46.0	32.4
	就調(パートアルバイト)	253800	73.7	24.3	0.2	
	WEB(パートアルバイト)	95	42.1	50.5	7.5	
	留審(パートアルバイト)	113	38.9	49.6	11.5	
女性	就調(正社員)	1128000	8.8	46.8	33.0	9.8
	WEB(正社員)	517	5.0	44.9	40.6	9.5
	留審(正社員)	432	8.3	57.6	30.1	3.9
	就調(パートアルバイト)	703700	88.7	8.1	0.3	
	WEB(パートアルバイト)	245	73.1	22.4	4.5	
	留審(パートアルバイト)	397	84.9	14.4	0.8	

きるようになったといえるのかもしれない。

③ 職種

男性は両調査とも生産工程労務職と事務販売営業職の割合が低い傾向があり，正社員は管理的職業従事者と専門的技術的職業従事者の割合が高い。インターネット調査は専門的技術的職業従事者の割合が高く，留置き調査はサービス職業従事者の割合が高い。

女性は留置き調査でサービス職業従事者の割合が高いのは男性と同じ傾向だが，特徴的なのはインターネット調査の事務営業販売職の割合が高いことである。

パソコンを使う仕事をしているひとがインターネット調査に回答しやすいことは先行研究（本多 2006a）のとおりであるが，見落としとしてはならないことは，両調査とも生産工程労務職の回答を得られていないことである。

④ 学歴

学歴は，就調は有業者でのデータしか公開されていないため，実験調査の最大単位である就業者（全）と傾向だけ比較することにする。

男性も女性も同じ傾向で，インターネット調査は大卒以上が 10 ポイント以上高く，高卒以下が低い。留置き調査は，その逆で，高卒以下が高く，大卒以上が低い。

年齢ごとに比較すると，インターネット調査は，50 代で大きな偏りがみられるほかは，年齢によって大きな傾向の違いはないが，留置き調査のほうで年齢が若いほど，偏りの傾向が大きくなっていることが気にかかる。今後，留置き調査では，ますます学歴の偏りが生じてしまうのかもしれない。

⑤ 住宅形態

住宅形態は，国調は雇用者（経営者含む）のデータまでしか公開されていないため，実験調査の就業者（経営者は含まない）と傾向を比較することにする。

男性は，インターネット調査に偏りがほぼない一方，留置き調査の一戸建てが 20 ポイント近く高い。女性は，留置き調査で一戸建てが 40 ポイント以上も高いが，インターネット調査も 20 ポイント近く高い。

留置き調査は，オートロック式のマンションが増えると，対象者にさえ会えないという実査の限界が，回答者の大きな偏りによって伺えるようである。一方，男性のインターネ

ット調査は、その影響をうけないことも注目すべきことであろう。女性に関しては、男性と同じ理由に加え、一戸建てに住む親と同居する未婚者の影響など、ほかにも様々な要因がありそうである。

以上、個人属性に関して、代表性の高い調査データと2つの実験調査を比較することで、各調査の回答者の偏りについて検証した。

そこから、多くの先行研究が指摘してきた、インターネットモニター調査の学歴や職種に偏りがあるという結果は、留置き調査においても発生していること、また、男性に関してインターネット調査の既婚率はむしろ偏りがなかったことが明らかになった。また、留置き法が、家族や住宅環境によって、回答者が制限され、大きな偏りを生じているという実態も明らかになった。

III-2. 設問の種類による回答の差の検証

今回の実験調査は、働くことにまつわる多数の設問が投入されている。その量は、通常の質問紙で実施した留置き調査でいうと16ページで、大きな設問だけでも70を超え、それに多数のサブ設問が加わる。これだけの分量の調査を、大量の6500というサンプルで、留置き調査とインターネット調査で同時に実施したのは、先行研究では類をみない。

ここでは、調査設問の種類によって、回答の差の生じ方に違いがあるのかを、2つの実験調査間で検証したい。もし、差が生じやすい設問と、差が生じにくい設問が存在するのではれば、差が生じにくい設問に関しては、手法が違っても、両調査の回答を比較できる可能性がみえてくる。なお、対象にするのは、隔年で実施している留め置き調査の継続設問を中心とする。差の検定には、大量サンプルの影響も考慮できるBIC検定を採用する¹³。結果を図表6に示した。

まず、全サンプルで、設問ごとに差があるのかBIC検定を実施した（検定1）。結果がマイナスのものが、有意に差がないという設問である。現在の週労働時間や、一生の仕事とするものを決めているか、能力の段階や、一部の勤務先選択理由や、退職理由、転職阻害要因など、差がない設問があるものの、ほとんどの設問で2つの調査間に回答の差が生じている。

次に、正社員、非正規社員別で、対象設問の差の検定を実施した（検定2）。もともと、

調査設計の段階で、男女、年齢 5 歳ごとに、正社員、非正規社員での割り付けを行っているため、全サンプルで実施した結果と、大きな差はみられなかった。

前章では、学歴が両調査において逆向きの偏りがみられた。男性も女性も、インターネット調査は大卒以上の割合が高く、高卒以下が低い。留置き調査は、その逆で、高卒以下が高く、大卒以上が低い。この偏りを調整して比較すべきだと思われる。よって、分析 3 は、学歴別に、大卒以上グループと、それ以外のグループにわけて、差の検定を実施した。その結果、多くの設問で差がなくなった。設問の種類に注目してみると、意識設問については差が残ったままだが、就業実態に関する設問や、経験や行動に関する設問は、差がないというのは興味深い。ただし、その行動を裏付ける意向については差が残る。

さらに、個人属性の偏りの分析から、以上のように差が残った意識や意向設問の回答に大きな影響を与えそうなものとして、有配偶率がある。留め置き調査が高く、インターネットモニター調査の女性が低い傾向にあったが、家族がいれば環境的な制約が高まり、転職意向や独立意向などが、低くなることが予想され、それは、転職阻害要因の設問に「家族からの理解が得られない」などの要因が留め置き調査の回答者に多いことから読み取れる¹⁴。ただし、ここまでコントロールするのは調査設計上では現実的ではないだろう。意識設問の差は、有配偶率を代表した回答者にとりまく環境の違いによって説明できるものが多くありそうで、それを考慮しながら、回答を解釈すればよいと思われる。

この分析から、調査設問によっては、差が生じやすい設問と、生じにくい設問が存在することがわかった。多くの先行研究が、インターネットモニター調査の意識設問がネガティブにでることばかりに焦点をあてているが、設問によっては、調査間で比較可能な設問があることが明らかになった。また、そのためには、サンプリングバイアスが生じやすい属性については、割り付けを行うなど調査設計で調整する、もしくは、属性別にデータを解釈する、または、調査の回答の偏りの傾向を把握した上でデータを解釈するなどが必要であり、特に、学歴や有配偶率に関しては注意が必要であることが確認された。

図表6 設問ごとの差の検定

	項目〔今回分析対象とした設問〕	検定1	検定2		検定3	
		全データ比較	正社員の み	正社員以 外	大学・大 学院	それ以外
		BIC	BIC	BIC	BIC	BIC
F1	性別	-9.5	-9.1	-8.0	33.3	-5.9
F2	年齢	-62.7	-63.6	-52.8	-41.4	-36.9
F3	配偶者の有無	206.9	171.0	31.8	55.8	1.1
	初婚年齢【ベース：配偶者有り】	261.1	184.1	58.5	15.7	-20.4
F4	昨年の年収・自分【ベース：年収0円を除く】	674.0	477.0	211.8	126.0	-43.9
	昨年の年収・配偶者	387.9	241.3	82.2	139.6	-57.8
F5	子供の有無	436.3	316.1	107.2	119.2	10.2
	子供の人数【ベース：子供有り】	84.2	51.6	14.5	12.8	-9.0
	末子年齢【ベース：子供有り】	27.9	-17.2	-1.7	-12.3	-20.6
F6	同居者（MA）1人暮らし	434.4	347.6	81.0	150.8	6.0
	同居者（MA）父（義理の父を含む）	63.5	32.1	23.5	21.0	-2.9
	同居者（MA）母（義理の母を含む）	51.9	31.2	12.2	17.1	-3.1
	同居者（MA）兄弟姉妹	46.4	31.2	7.4	5.6	-5.9
	同居者（MA）祖父または祖母	5.1	-2.1	-0.8	-5.3	-4.9
	同居者（MA）配偶者（内縁関係を含む）	155.9	142.9	15.8	45.9	6.9
	同居者（MA）子供	402.2	305.0	93.5	132.8	13.0
	同居者（MA）友人・ルームメイト・同僚	13.1	10.8	-3.3	-0.3	-5.0
F7	世帯主	87.1	47.7	40.8	-8.1	-6.0
F8	住居形態	351.0	256.1	81.4	164.9	-10.0
F9	最終学歴	680.0	386.3	310.9	0.0	0.0
F10	学校の中退経験	68.6	33.2	27.7	43.3	-7.5
	中退経験学校【ベース：中退経験者】	27.1	1.9	2.5	-16.9	-6.9
Q1	現在の就業形態	266.7			56.3	-17.5
Q2	現在の就業形態満足	16.9	-10.0	-0.9	-10.3	-13.5
Q3	仕事をすることに対する意欲	255.5	302.4	2.4	136.9	-13.4
Q4	勤務先選択理由A会社の規模・知名度	79.1	83.3	-0.2	25.6	-3.2
	勤務先選択理由B会社の理念やビジョン	39.7	24.0	-19.3	40.1	-20.1
	勤務先選択理由C職場の雰囲気	50.1	6.4	-0.4	-26.8	-34.6
	勤務先選択理由D仕事内容	-39.0	-27.0	-39.0	-18.5	-32.9
	勤務先選択理由E資金・福利厚生	20.8	20.5	-20.5	-20.4	-23.8
	勤務先選択理由F勤務地	-22.3	-21.9	-44.1	-39.8	-23.7
	勤務先選択理由G勤務時間・休日	-34.2	-38.5	-42.9	-41.7	-18.8
Q6	現在の業種（元分類）	374.3	52.0	-66.5	-336.8	-255.9
	現在の業種（大分類）	305.8	129.0	132.0	-49.6	-65.3
Q7	現在の従業員規模	191.1	-17.5	191.8	-90.5	-48.5
Q8	職場満足	169.5	124.0	24.0	51.8	-13.5
Q9	1週間の労働日数	200.8	145.9	30.4	-2.9	-29.9
	現在の週労働時間	-13.9	21.6	-4.0	-31.2	-52.0
Q10	現在の職種（元分類）	-175.7	-562.5	-605.1	-1179.0	-382.6
	現在の職種（大分類）	468.2	291.5	120.5	15.9	-40.9
Q11	勤務先満足	213.3	174.1	34.7	75.2	-18.0
Q12	現在の仕事満足	133.2	125.5	-3.6	52.5	-14.3
Q13	成長実感	292.1	307.9	16.4	124.8	-22.4
Q14	困難に対する強い意志	85.3	126.5	-22.1	95.5	-14.0
Q15	一生の仕事	-14.8	-11.2	-4.1	-0.8	-5.9
Q16	プロ段階	-11.1	-37.9	23.9	-36.3	-23.3
Q27	初職の就業形態	-13.1	-46.8	-17.9	-66.7	-39.7
Q28	初職の業種（元分類）	37.9	-99.0	-293.8	-390.3	-251.9
	初職の業種（大分類）	196.8	99.7	-10.9	-45.8	-60.7
Q29	現在の役職	-13.0	-20.3	-26.8	-9.1	-22.7
Q30	昇進スピード【ベース：正社員】	186.1	186.1		80.6	-13.6
Q33	退職経験有無	-14.3	-16.5	-6.5	30.0	-5.4
	退職経験（回数）	33.4	-14.1	16.5	-18.7	-28.4
Q34	退職理由（MA）【ベース：退職経験者】定年	-6.4	-3.9	-8.1	-6.1	0.0
	退職理由（MA）【ベース：退職経験者】契約期間の満了	48.3	6.8	35.6	8.5	-5.7
	退職理由（MA）【ベース：退職経験者】会社倒産・人員整理・解雇	-9.0	-7.6	-6.5	-4.6	-5.5
	退職理由（MA）【ベース：退職経験者】結婚	103.8	58.7	46.8	-5.9	0.5
	退職理由（MA）【ベース：退職経験者】出産	56.6	35.8	22.9	-5.1	-4.3
	退職理由（MA）【ベース：退職経験者】育児に専念するため	53.0	11.8	33.9	-5.6	-4.3
	退職理由（MA）【ベース：退職経験者】介護	-8.8	-8.0	-8.2	-7.8	-4.6
	退職理由（MA）【ベース：退職経験者】自分のけがや病気	-8.2	-3.2	-7.2	-6.4	-5.6
	退職理由（MA）【ベース：退職経験者】資金への不満	-1.7	2.3	-8.2	-3.4	-4.6
	退職理由（MA）【ベース：退職経験者】評価への不満	-4.4	-2.7	-8.1	-7.7	-5.5
	退職理由（MA）【ベース：退職経験者】勤務条件（勤務時間、休日数、勤務地など）への不満	3.9	9.3	-7.9	-6.8	-5.6
	退職理由（MA）【ベース：退職経験者】肉体的にきつい仕事だから	0.3	4.1	-7.8	-6.1	-5.8
	退職理由（MA）【ベース：退職経験者】精神的にきつい仕事だから	-6.4	-8.3	-4.1	-7.6	-3.8
	退職理由（MA）【ベース：退職経験者】自分の能力、専門性が仕事に活かせないから	-0.4	0.1	-7.4	-7.2	-5.5
	退職理由（MA）【ベース：退職経験者】仕事を通じて成長感を実感できなかったから	-5.9	-5.6	-7.8	-7.8	-5.7
	退職理由（MA）【ベース：退職経験者】よりよい仕事や会社が見つかったから	7.1	1.2	-1.0	5.1	-4.8
	退職理由（MA）【ベース：退職経験者】会社の将来性や方向性への不安	0.3	-4.6	-0.3	-7.4	-5.7
	退職理由（MA）【ベース：退職経験者】配置転換・出向・転籍への不満	13.9	23.1	-8.1	-7.0	-5.1
	退職理由（MA）【ベース：退職経験者】職場の人間関係への不満	-9.0	-8.0	-7.2	-7.4	-3.7
	退職理由（MA）【ベース：退職経験者】進学・資格取得のため	-1.2	-6.8	-1.1	-6.8	-5.2
	退職理由（MA）【ベース：退職経験者】独立のため	-8.4	-6.9	-8.0	-7.2	-4.6
	最重要退職理由（SA）【ベース：退職経験者】	181.0	54.7	-4.3	-103.4	-84.2
Q35	退職の自発性【ベース：退職経験者】	34.4	14.6	4.9	-5.9	-3.9
Q36	転職情報源【ベース：退職経験者】	493.5	178.8	252.0	-4.9	-59.0
Q42	転職前年収：転職後1年目との比較用【ベース：直近2年以内転職&転職前後年収0円を除く】	17.7	20.6	-36.2	-62.4	-25.2
	転職後1年目年収【ベース：直近2年以内転職&転職前後年収0円を除く】	21.2	31.7	30.7	-70.6	-26.2
	転職後2年目年収【ベース：直近2年以内転職&転職前後年収0円を除く】	15.8	22.6	16.1	-69.4	-27.6
Q43	転職意向	171.3	170.5	4.6	100.1	-14.6
Q44	転職阻害要因（MA）年功序列で上がってきた給料が下がってしまう	43.9	32.6	12.0	34.2	-5.8
	転職阻害要因（MA）退職金の額が下がってしまう	-5.7	-5.0	-7.1	3.2	-5.6
	転職阻害要因（MA）企業年金の継続が出来なくこれまでの分が無駄になる	-5.0	-4.1	-8.2	-4.4	2.5
	転職阻害要因（MA）今の会社に住宅資金などの借金をしている	-7.0	-7.2	-6.3	-4.4	-6.0
	転職阻害要因（MA）金融機関に住宅ローンなどの返済ができなくなる	-7.8	-7.6	-7.4	-1.2	-5.6
	転職阻害要因（MA）社宅や寮、住宅補助等の恩恵が受けられなくなる	3.2	4.7	-8.2	-7.5	-5.9
	転職阻害要因（MA）子供の教育費の工面ができなくなる	141.8	111.8	25.7	46.4	-2.7
	転職阻害要因（MA）金融機関からの社会的信用を失ってしまう	-0.4	-5.5	1.8	-8.1	-5.6
	転職阻害要因（MA）家族の理解が得られない	51.1	35.7	9.8	41.8	-2.7
	転職阻害要因（MA）世間体が悪くなってしまう	-3.7	-4.7	-7.1	-8.0	-5.1
	転職阻害要因（MA）仕事の経験、経歴は世間一般では通用しにくいと思う	8.6	3.9	-3.5	-6.9	-5.4
	転職阻害要因（MA）転職すると今まででの人間関係が無になってしまう	29.7	25.0	-1.7	3.3	-5.9
	転職阻害要因（MA）募集求人の年齢制限を超えていることが多い	28.4	7.4	17.5	-5.0	-4.3
	転職阻害要因（MA）適当な転職先を探す手段が思いつかない	-5.9	2.7	-5.8	-6.6	-1.6

	全データ比較	正社員のみ	正社員以外	大学・大学院	それ以外
Q45 地方転職希望	257.0	186.9	48.7	48.1	6.3
Q46 独立意向	395.2	248.1	132.8	130.1	-0.8
独立意向の度合い【ベース：独立希望者】	-18.6	-20.1	-5.2	-22.3	-11.6
独立の形態（MA）【ベース：独立希望者】会社を設立する	14.5	12.2	-1.1	-7.4	-4.5
独立の形態（MA）【ベース：独立希望者】お店を開く（法人化しない自営業）	6.9	1.9	-0.9	-7.4	-3.4
独立の形態（MA）【ベース：独立希望者】フリーランス	120.7	84.9	27.6	24.4	-4.9
独立の形態（MA）【ベース：独立希望者】非営利団体（NPO）を設立する	17.1	12.6	-1.9	0.5	0.0
独立の形態（MA）【ベース：独立希望者】フランチャイズや販売店・代理店に加盟する	-7.2	-6.3	-7.0	-5.5	1.7
独立の形態（MA）【ベース：独立希望者】友人や仲間と共同して事業を行う	-7.4	-4.6	-5.7	-7.0	-4.5
Q47 副業意向	1075.5	785.0	269.4	326.1	9.2
副業意向理由【ベース：副業意向者】	7.5	-0.3	-17.8	-14.1	-13.0
Q48 雇用不安	251.4	119.5	126.0	94.9	-20.1
Q49 持っている能力円満な人間関係を築く力	162.9	101.7	49.3	46.6	-8.4
持っている能力人と協力しながら物事に取り組む力	102.7	65.1	22.3	37.3	2.6
持っている能力目標に向かって人や集団をひっぱる力	32.8	4.8	8.5	1.9	-15.2
持っている能力自分の感情をコントロールする力	85.8	51.5	18.9	43.3	-11.9
持っている能力やる気を維持する力	124.1	90.5	7.5	46.3	-6.0
持っている能力良い行動を習慣として続けられる力	27.6	6.7	1.8	-15.7	-8.3
持っている能力情報を収集・分析して、課題を発見する力	146.7	37.8	108.4	-27.2	-14.8
持っている能力課題解決のための計画を立案する力	24.9	-14.9	49.8	-26.9	-14.6
持っている能力行動を起こし、最後までやりきる力	-14.9	-13.9	-4.2	-2.9	-12.5
持っている能力現在の仕事に関する体系的な知識	29.7	31.1	7.3	-5.6	-8.7
持っている能力現在の仕事の遂行や問題解決に必要な技術ノウハウ	1.8	-6.6	15.6	-12.1	-15.5
持っている能力上記を含む、現在の仕事に必要な能力すべて	26.1	-7.0	48.6	-21.3	-14.0
Q51 勤務時間外の学びテレビ・ラジオの講座を視聴する	58.4	49.7	-9.5	4.6	-4.2
勤務時間外の学び詳しい人に話を聞きに行く	28.7	13.9	-4.2	3.7	-13.3
勤務時間外の学び参加型の勉強会や交流会に参加する	14.6	11.6	-17.7	-1.8	-4.2
勤務時間外の学び講演会やセミナーを聴講する	-2.5	-0.8	-21.7	-12.3	-10.1
Q53 読んでいる本のジャンルノウハウ書（営業術、話術、自己啓発書など）	-16.7	-30.1	-10.7	-16.4	-16.3
読んでいる本のジャンル専門書（自分の仕事に直結する領域のもの）	-8.2	-17.3	-7.9	-3.9	-16.6
読んでいる本のジャンルビジネス書（社会経済領域全般）	76.4	31.4	23.4	-20.6	-14.4
読んでいる本のジャンル教養書（歴史書、学術書など）	34.1	0.0	17.6	-22.8	-14.7
読んでいる本のジャンル語学書（テキスト、参考書など）	99.0	47.4	37.0	-13.7	-14.6

IV. 総括と今後の課題

本章では、従来型調査手法に代替する、信頼のある調査手法を模索するために、複数の調査手法で実施した比較調査の回答の偏りについて検証した。特に、インターネットモニター調査と従来型調査に準じた訪問留め置き調査との回答属性を、代表性が高い公のデータと詳細の比較を行った。その結果、学歴や職種などの調査回答者の偏りは、インターネットモニターだけの問題ではなく、留め置き調査でも発生していること、また、有配偶率や住宅形態などの調査実施時に影響を受けやすい属性については、留め置き調査のほうが、偏りがあることが明らかになった。

また、調査設問の種類によって、回答の差の生じ方に違いがあるのかを、2つの実験調査間で比較検証した結果、実態に関する設問や、経験や行動に関するものなど、設問のタイプによっては、調査間で差がないことも明らかになった。多くの先行研究が、インターネット調査の意識設問がネガティブであることばかりに焦点をあてているが、設問によっては、調査間で比較可能な設問があるという、実践的な結果がえられた。ただし、そのためには、サンプリングバイアスが生じやすい属性については、割り付けを行うなど調査設計段階で調整する、もしくは、属性別にデータを解釈する、または、各調査の回答の偏りの傾向を把握した上でデータを読むことなどが必要であり、特に、学歴や有配偶率の偏

りに関しては注意が必要であることが確認された。以下、詳細に目をつぶり、両調査の回答の偏りの傾向を図表 7 に整理する。

図表 7 調査の偏りの傾向

	インターネットモニター調査	訪問留め置き調査	特筆事項
平均年収	高い	(男)高い (女)低い	両調査、低所得層不足
学歴	大卒多い	高卒多い ※若年ほど偏り大	
有配偶率	(男)偏り少ない (女)低い	高い	両調査、(女)年齢が高いほど偏り大
職種	専門的技術職多い	サービス職多い	両調査、生産工程 労務職不足
住居形態	(男)偏り少ない (女)一戸建て多い	一戸建て多い	

最後に今後の課題についてふれておく。本章では、従来型調査でも「他記式」の訪問面接法ではなく、「自記式」の訪問留め置き法を題材としたことで、インターネットモニター調査（自記式）との回答差の要因を、サンプリングバイアスによるものと解釈して分析を行っている。しかし、実際には、訪問留め置き調査には「質問紙を他人が回収する」ことで回答傾向が異なることも予想され、この測定法誤差について詳細の分析はできていない。属性をある程度そろえた上でもなお残った意識や意向の回答の差には、訪問留め置き調査による測定法誤差の影響も含まれている可能性がある。同じ対象者に訪問留め置き調査と自記式の調査を実施して、回答比較するなどさらなる分析が求められる。

注

¹ 平成 17 年国勢調査においても個人情報意識の高まりや、オートロック式マンションの増加、単身世帯や夫婦共働き世帯の増加による不在世帯の増加から一部において調査が困難であったことから、平成 22 年の国勢調査では、提出方法を全世帯封入提出や郵送提出を導入する方向が決まっている。また、調査の重要性についての広報手段を、新聞といったマスへの広報にとどまらず、コンビニエンスストアや携帯電話などの媒体をつかい、さまざまな属性のひとに訴求する策が練られている。

² ただし、手法によっては、回収率という概念が存在しないものもある。たとえばインターネットモニター調査で広く告知し、目標の回答数が集まった時点で回答の受付を締め切ってしまうものや、エリアサンプリングにより調査の協力を得られた人だけに、調査票を配布するものなどである。

³ 無作為抽出の郵送調査で、この高回収率は注目に値する。松田（2006）は、その要因について、対象者の気持ちや行動を思いやることとし、関心を高める調査テーマや質問文、郵便物が届くタイミング、回答者の心理的不安を減らす調査票の大きさ、謝礼のあり方まで、あらゆる工夫をまとめている。

⁴ ここでは、住民台帳を活用しているものや、厳しい制限を抜けて、選挙人名簿を活用して従来型の調査を実施しているものを取り上げているが、民間企業には現実的には実施できない方法である。

⁵ 調査手法研究会は2007年4月から2009年3月まで、東京大学社会学研究所とワークス研究所の共同で実施された。メンバーは、座長佐藤博樹教授（東京大学）、石田浩教授（同）、佐藤香准教授（同）、三輪哲准教授（同）、前田幸男准教授（同）、本多則恵氏（内閣府政策統括官参事官）、萩原雅之氏（ネットレイティングス（株）代表取締役社長）、豊田義博氏（ワークス研究所主任研究員）と筆者である。2年間の有益なコメントに感謝を申し上げる。また（株）インテージにも、詳細の調査研究に協力をいただいた。研究内容詳細は、SSJ データアーカイブリサーチペーパーシリーズ「信頼性のあるインターネット調査法の確立に向けて」（2009年5月刊行予定）にまとめられている。

⁶ なお、調査設計詳細については、SSJ データアーカイブリサーチペーパーシリーズ「信頼性のあるインターネット調査法の確立に向けて」（2009年5月刊行予定）を参照されたい。

⁷ 測定法が異なれば回答する人のタイプも違うことがあり、測定法はサンプリング効果の発生要因ともなることが指摘されている（本多2006a, 本多2006b）

⁸ 本多・本川（2005）の確率抽出訪問面接調査とモニター調査（インターネット4種、郵送1種）の比較分析、松田（2006）の郵送調査とインターネットモニター調査（2社）の比較分析でも、インターネットモニター調査は、調査会社間で回答傾向に大きな差はみられなかった

⁹ 日本マーケティング・リサーチ協会（2005）でも、モニターが訪問面接、留め置き、電話のいずれにおいても協力意向が低く（順に8%、15%、23%）、調査員が介在する他記式を好まない傾向があることを指摘している。

¹⁰ 訪問調査の回収率が低下するなかで、これまでは回収率の低さにより標本誤差の大きさが問題視されてきた郵送調査の可能性が見直されている。郵送調査の方法論について研究するものや（林2006）、工夫によって郵送調査の高回収率を達成した報告もある（松田2006）。今回の郵送調査でも、設問数を極力少なくし、回収の催促のはがきを郵送し、調査実施主体が比較的調査協力を得られやすい大学での実施であったにもかかわらず、結果は低回収率で、郵送調査の難しさを実感せざるを得なかった。

¹¹ プロジェクトでの共通の知見ではなく解釈の責任は筆者にある。

¹² 就調と国調の区分では、有業者＝自営業者＋家族従業員＋雇用者（会社などの役員＋正規職員・従業員＋パート＋アルバイト＋労働者派遣＋契約社員＋嘱託＋その他）である。下表では就調（2007）の有業者の内訳を、比較対象である20～59歳のデータに加工した。今回の実験調査は役員を含めない雇用者だけを対象としているため、雇用者単位で比較しても、役員の分だけデータに差がでてしまう。望ましいのは、その下の単位である、各就業形態別に比較することであるが、項目によっては、雇用者（役員を含める）、もしくは、有業者でしか、データが公開されていない。その影響は年齢が高くなるほど、また、女性より男性のほうが大きい。全体の傾向を変えてしまうほどの差ではないと思われるので、できるだけ、分析項目を削除せずに、傾向をとらえることとした。

		有業者総数		自営業主	家族従業員	雇用者									
						総数	会社などの		正規の職	パート	アルバイト	派遣社員	契約社員	嘱託	その他
男性20～59歳	合計	3,423,000	8.3	0.5	90.8	8.9	3.8	68.8	1.0	6.4	1.3	3.0	0.5	1.0	
20～24	282,100	1.0	0.6	98.2	0.9	0.0	51.0	2.2	37.5	2.1	3.1	0.3	1.0		
25～29	442,600	2.7	0.5	96.3	2.8	1.4	71.7	1.1	10.7	3.0	5.4	0.2	1.4		
30～34	519,500	6.2	0.7	92.6	3.3	1.2	77.3	0.7	4.7	1.7	4.1	0.4	0.4		
35～39	546,100	8.2	0.8	90.4	6.6	3.2	75.7	0.7	2.7	1.0	1.9	0.3	1.3		
40～44	473,600	10.1	0.3	89.2	9.5	3.8	73.0	0.9	1.9	0.5	2.0	0.2	1.0		
45～49	386,200	11.7	0.3	87.9	14.1	6.2	68.0	0.7	1.6	1.0	2.0	0.1	0.4		
50～54	344,800	13.2	0.3	86.0	16.0	6.5	64.2	0.6	1.5	0.2	1.9	0.6	1.0		
55～59	428,100	12.5	0.2	86.9	19.2	8.5	57.9	1.3	1.9	0.7	3.1	1.6	1.2		
女性20～59歳	合計	2,440,900	4.6	2.7	92.4	3.3	0.9	46.2	20.7	8.1	6.0	5.4	1.0	1.7	
20～24	260,300	0.8	0.1	98.5	0.0	0.0	51.6	4.4	31.5	3.1	6.1	0.2	1.5		
25～29	360,300	1.5	0.4	97.8	0.5	0.0	64.8	6.9	8.2	7.0	7.8	0.6	1.8		
30～34	360,200	3.7	2.3	93.8	1.1	0.4	52.3	12.9	7.8	11.3	6.3	0.4	1.6		
35～39	345,300	5.5	2.9	91.5	2.6	0.6	50.3	19.1	4.5	7.4	4.6	1.3	1.6		
40～44	310,500	5.8	2.8	91.3	3.1	0.9	40.3	26.7	6.6	6.2	5.4	1.2	1.9		
45～49	267,400	6.8	2.8	90.2	5.6	1.8	35.4	33.4	3.1	4.7	4.3	1.3	2.5		
50～54	246,300	7.8	4.7	87.3	6.3	1.5	33.4	35.6	2.3	2.8	3.3	1.9	1.8		
55～59	290,600	5.8	6.3	87.6	8.9	2.3	33.0	33.2	3.1	2.6	4.1	1.4	1.1		

¹³ 大量のサンプルで差を検定する際に社会学でよく採用される手法である。BIC＝－2 対数尤度－自由度×ln（サンプル数）

¹⁴ ここでは分析結果を割愛するが、さらに、学歴別・配偶者有無別に、BIC 検定を行ったところ、意識設問や意向設問においても、有意に差がないものが増えた。

第2章 日本における新卒入社後の早期離職の要因分析

I. はじめに

1990年代において学校を卒業後に入社した企業を3年以内に離職するひとの割合が、中学卒で7割、高校卒で5割、大学卒で3割に達した現象は「七五三」と表現されたが（黒澤・玄田 2001）、この割合は景気が回復した2000年代に入ってから、大きくは変化していない¹。学校卒業後の同じタイミングに一括で採用して企業内で育成するという、「新卒」重視のいわゆる日本型雇用システム²においては、入社後の数年間は手厚い育成期間である。企業にとって、この期間に離職されることは、採用と育成といった膨大な投資費用を無駄にすることを意味する。したがって、早期離職をいかに防ぐのか、企業は様々な対策に取り組んでいる（独立行政法人労働政策研究・研修機構 2007）。一方で、個人にとっても、入社後数年で離職すれば、新入社員という立場だからこそ得られる手厚い成長機会を失うだけでなく、つぎの仕事を求めるための中途市場においても、就業経験が乏しいだけでなく、就業意識が低いと評価される可能性があり³、不利な立場で戦うことを迫られる。つまり、早期離職は、個人のその後のキャリアに悪影響を及ぼす可能性がある。

では、早期離職はどうして生じるのであろうか。新卒入社後の早期離職の背景については、これまで入職時の労働市場の影響に注目した実証研究が蓄積されている（太田・玄田・近藤 2007）。それらは、不況期に卒業すると不本意就業につながって、その後の離職率を高めるというものである。ただし、黒田・玄田（2001）が指摘するように、不況期に影響をうける仕事と労働者のマッチングの質は、実際には低下する場合と向上する場合の両面がある。不況期で求人が少ない場合に、多くの労働者が希望通りの就職先を見つけられないことでマッチングの質が低下する一方で、企業は限られた採用人数枠に対して人材を厳選して採用するために、マッチングの質が向上するからである。企業の求める人材要件に能力が含まれている（岩脇 2007）ことを考慮すれば、マッチングの質が低下するか、向上するかは、個人の能力に影響をうける可能性がある。個人の能力は、さらに入社後の継続期間にも両面的な影響を生じる。能力が高く入職にマッチングの質が高い仕事を得たものは、離職せずに仕事を継続すると考えられる一方で、能力が高いことで求職活動によって、さらにより条件の仕事を見つけられる可能性も高く、離職につながる（Neumark 2002）。これらの可能性を考慮すると、新卒入社後の早期離職の要因について、入職時の労働市場自

体の影響をみる際には、個人の能力をコントロールする必要があると考える。

本章の目的は、先行研究が示してきた入職時の労働市場の状態が入社後3年未満の早期離職に与える影響を、個人の能力をコントロールした上で検証することである。

II. 先行研究

転職せずに同じ企業で勤め続けるひとが今なお多い日本の労働市場において⁴、卒業後の初めの勤務先（初職）というのは、その後の就業人生を決めてしまう可能性があるという点で、海外とは比べ物にならないほど重要である⁵。1990年代のいわゆる「失われた10年」を経て、研究者たちの注目は、不況期に就職活動をして初職に就いた者たちの、その後の就業状態に集まった（玄田 1997; 酒井・樋口 2005; Kondo 2007 など）。なかでも、入職時の求人環境が初職の就業形態や、初職の勤続年数にどのような影響を与えたのかについては、太田・玄田・近藤（2007）が概観するように、多くの研究が蓄積されている。

大竹・猪木（1997）は、同時期の新卒就業者数と就職前年労働市場の逼迫度（失業率）が、勤続年数をはじめ、企業規模や賃金に与える影響について分析し、労働需要が高い時期に就職した世代は平均勤続年数が長くなることを示している。黒澤・玄田（2001）は、30歳未満の就業経歴の決定要因を分析し、卒業直前時の失業率の悪化が、新卒者の正社員になる機会を制限するだけでなく、正社員として就職した場合でさえ、ミスマッチが生じる可能性が高くなることから、その後の離職を増加させていると分析している。太田・玄田・近藤（2007）も、不況期に卒業すると、長期にわたる賃金水準や就業率が低下し、不本意就業により離職率を高め、非正規への就職を経験しやすくなると分析している。

これらの先行研究からは、当時の労働供給量や失業率といった入職時の労働市場の条件がその後の離職確率や勤続年数に影響をもたらしている可能性が高いことが明らかとなっている。本章では、入職時の労働市場が入社後3年未満の早期離職に与える影響について、個人の能力をコントロールした上で検証することである。

III. データ

III-1. 調査概要

本章で分析に使用するデータは、リクルートワークス研究所が首都圏で働くひとを対象に実施した「ワーキングパーソン調査 2012」の個票データである。この調査は、隔年で実施され、就業実態や就業意識、転職前後の設問を豊富に含んでいることが特徴である⁶。クロスセクションデータではあるが、2012 年の調査では、学校を卒業してから現在までの入転職についての回顧設問があり、転職回数ごとに退職理由や当時の働き方をとらえることができる。調査手法はインターネットモニター調査で、国の統計値を元に雇用形態で性別・年齢 5 差階級別、エリア別に割付を行っており、サンプル数は 9790 名（男性 5631 名、女性 4159 名）である。

本章での分析対象は、初職が正社員であるもの、かつ、男性に限定する。新卒入社後の早期離職の問題は、初職が正社員である者についての議論である。初職非正規社員も合わせて分析した先行研究が多いが、非正規社員は契約上、早期に離職する構造は正社員とは異なっている。また、就業選択にライフイベントの影響が大きい女性も、議論を明確にするためには分析から除いた。

III-2. 早期離職に関する基本集計

分析に先だって、早期離職に関する基本集計をみておきたい。図表 1 に、現在の年代別の転職経験の有無と、転職経験者の初職継続期間を示した。どの年代でも、一定割合の「初職継続 3 年未満」離職者が存在することが確認できる。

図表 1 現在の年代別の転職の有無と転職者の初職継続期間（学歴別）

	TOTAL						中・高校卒						大学・院卒					
	n数	転職経験なし	転職経験あり				n数	転職経験なし	転職経験あり				n数	転職経験なし	転職経験あり			
			初職継続3年未満	3年～6年未満	6年～10年未満	10年以上			初職継続3年未満	3年～6年未満	6年～10年未満	10年以上			初職継続3年未満	3年～6年未満	6年～10年未満	10年以上
TOTAL	4987	51.0	18.6	11.7	7.2	11.6	780	40.0	23.8	14.9	7.4	13.8	3543	55.5	16.1	10.4	7.0	11.0
18～39歳	766	69.7	21.9	7.7	<i>0.5</i>	<i>0.7</i>	83	44.6	32.5	21.7	<i>7.2</i>	<i>0.0</i>	579	75.0	19.2	5.4	<i>0.3</i>	<i>0.2</i>
30～39歳	1584	47.1	23.5	16.0	8.5	<i>4.9</i>	224	36.6	26.8	19.2	6.7	10.7	1109	51.9	22.1	15.0	8.2	<i>2.8</i>
40～49歳	1422	48.7	17.1	11.6	9.4	13.2	261	39.1	25.7	14.9	8.8	11.5	961	54.2	12.7	9.5	9.8	13.8
50～59歳	1215	46.8	<i>11.7</i>	8.7	7.2	25.6	212	42.9	<i>15.1</i>	<i>7.5</i>	9.0	25.5	894	<i>48.9</i>	<i>10.2</i>	8.9	6.9	25.1

※TOTALに比べて5ポイント以上高いものは太字、5ポイント以上低いものは斜体になっている

つぎに、転職経験者に限定して、初職継続期間ごとに、これまでの転職回数を示した（図表 2）。採用現場では、すぐに辞めるひとは転職を繰り返す恐れがあると懸念される（独立

行政法人労働政策研究・研修機構 2005) が、初職継続 3 年未満離職者に注目すると、その傾向は中・高校卒に見られるとはいえ、分散していること、大学・院卒に限っては半数弱が転職 1 回に留まっているという興味深い傾向がみられる。

図表 2 これまでの転職回数（初職継続期間ごと、学歴別）

	TOTAL					中・高校卒					大学・院卒				
	n数	1回	2回	3回	(%) 4回以上	n数	1回	2回	3回	(%) 4回以上	n数	1回	2回	3回	(%) 4回以上
転職経験ありTOTAL	2445	45.1	24.4	15.3	15.2	468	34.2	20.9	20.9	23.9	1575	49.8	24.3	13.5	12.4
初職継続3年未満	926	37.1	23.7	19.3	19.9	186	19.4	20.4	30.1	30.1	569	45.3	23.4	15.6	15.6
3年～6年未満	584	43.8	24.3	15.4	16.4	116	26.7	23.3	19.0	31.0	368	50.0	23.4	13.9	12.8
6年～10年未満	358	45.0	30.2	12.8	12.0	58	39.7	22.4	22.4	15.5	249	47.0	30.5	11.2	11.2
10年以上	577	59.3	22.0	10.2	8.5	108	64.8	18.5	6.5	10.2	389	57.8	22.6	11.6	8.0

初職継続期間ごとに初職の離職理由を示した（図表 3）。継続期間に関わらず、「仕事内容への不満」が離職理由として最も高く、つぎに「労働条件や勤務への不満」「会社の将来性や雇用安定性」が続く傾向がある。初職継続 3 年未満に注目すると、「仕事内容への不満」が大卒・院卒では 48.9%，中・高等学校卒では 37.1%と、それ以上の継続期間でその理由により離職するより、高い割合を占めている。一方、初職継続が 10 年以上の離職になると、「早期退職・退職勧奨」の割合が 2 割弱と急に高くなり、それまでの離職背景と質が異なっている様子がうかがえる。

図表 3 初職の離職理由（初職継続期間ごと、学歴別）

		会社都合						自己都合								(%)
	n数	契約期間の満了	定年	会社の倒産	早期退職・退職勧奨	解雇	賃金への不満	労働条件や勤務地への不満	人間関係への不満	仕事内容への不満	会社の将来性や雇用安定性への不安	自分のけがや病気	結婚・出産・育児・介護	独立・進学や資格取得のため	その他	
転職経験ありTOTAL	2445	0.5	0.7	4.4	7.4	1.7	23.2	29.7	21.4	40.5	26.2	4.6	2.2	6.3	10.8	
初職継続3年未満	926	0.9	0.0	2.8	2.3	1.5	23.0	34.2	23.9	46.1	23.7	6.0	1.6	7.6	9.7	
3年～6年未満	584	0.9	0.0	3.8	4.3	1.0	29.5	30.5	19.5	40.4	29.3	2.7	3.3	8.3	9.9	
6年～10年未満	358	0.0	0.0	6.1	6.1	1.7	26.0	32.1	20.1	39.9	30.2	4.7	2.0	3.6	10.6	
10年以上	577	0.0	2.8	6.6	19.8	2.6	15.4	20.3	20.1	31.9	24.8	4.2	2.2	3.8	13.7	
(中・高校卒)TOTAL	468	0.9	1.1	5.1	7.1	2.8	20.3	26.9	23.1	35.5	17.9	4.7	3.2	5.1	12.4	
初職継続3年未満	186	1.1	0.0	2.7	1.6	2.2	21.5	31.7	24.2	37.1	17.2	4.8	2.1	5.4	11.8	
3年～6年未満	116	1.7	0.0	5.2	4.3	0.9	25.9	23.3	20.7	37.1	16.4	3.4	5.1	8.6	12.9	
6年～10年未満	58	0.0	0.0	8.6	8.6	5.2	15.5	31.0	27.6	34.5	22.4	5.2	1.7	1.7	12.1	
10年以上	108	0.0	4.6	7.4	18.5	4.6	14.8	20.4	21.3	31.5	18.5	5.6	3.7	2.8	13.0	
(大学・院卒)TOTAL	1575	0.6	0.4	4.4	7.5	1.3	22.3	29.7	20.3	42.3	28.7	4.8	2.1	6.9	10.8	
初職継続3年未満	569	1.1	0.0	3.0	2.5	1.1	21.8	33.7	23.4	48.9	27.2	6.7	1.8	8.8	9.1	
3年～6年未満	368	0.8	0.0	3.5	4.6	1.4	28.3	31.0	19.6	42.9	32.9	2.7	2.7	8.2	9.2	
6年～10年未満	249	0.0	0.0	4.8	3.6	0.8	26.9	32.9	18.1	42.2	31.7	5.2	2.0	4.4	11.6	
10年以上	389	0.0	1.8	6.9	20.1	2.1	14.7	20.6	18.0	32.4	24.9	3.9	1.8	4.4	14.1	

※TOTALと比べて5ポイント以上高いものを太字、5ポイント以上低いものを斜体になっている

転職の質をみるために、初職継続期間ごとに、就職プロセスと、転職前と転職後の職種
の移動、企業規模の移動を集計した（図表 4）。これらは、1 つ前の転職経験について聞いた
設問を活用しているので、集計対象は、転職 1 回経験者に限ったものになることを断っ
ておきたい。また、n 数が限定されるため、ここでは学歴別の集計は行わない。

まず、就職プロセスをみると、初職継続期間が短いほど、つぎの転職先を内定する前に
退職している傾向があり、初職 3 年未満離職者では、その割合は 6 割弱にものぼる。つぎ
が決まるまでブランクを生じることになり、転職市場で不利な状態で活動しているという実
態がわかる。職種移動は、初職継続期間が短いほど、同業種間の割合が低くなる傾向がわ
かる。前職の経験がつぎの仕事に生かされず、人的資本が蓄積されない転職になっている
可能性が予想される。一方、企業規模の移動は分散していて、これまでのような傾向はみ
られない。ただし、10 年以上継続してからの転職は、小規模への移動が過半数であり、転
職の質がそれまでの転職と異なっていることに注意が必要である。

図表 4 就職プロセス、転職前後の職種異動、企業規模移動

	n 数	(%)									
		就職プロセス			職種移動			規模移動			
		前の会社 を退職し た後に、 現在の転 職先に内 定	前の会社 の退職と 現在の転 職先内定 はほぼ同 時	現在の転 職先に内 定してか ら、前の 会社を退 職	同職種間 移動	異職種間 移動	その他・ 無回答	同規模 間移動	小規模 への移 動	大規模 への移 動	その他・ 無回答
転職1回経験者TOTAL	1103	46.1	12.5	41.4	53.1	38.9	8.0	28.2	39.3	24.8	7.7
初職継続3年未満	344	57.6	10.2	32.3	43.9	43.3	12.8	28.2	34.3	27.9	9.6
3年～6年未満	256	44.1	11.7	44.1	57.0	37.1	5.9	34.0	31.6	27.0	7.4
6年～10年未満	161	32.9	12.4	54.7	59.6	36.6	3.7	27.3	38.5	28.6	5.6
10年以上	342	42.1	15.5	42.4	56.4	36.8	6.7	24.3	50.6	18.1	7.0

※転職1回経験者TOTALと比べて、5ポイント以上高いものは太字、5ポイント以上低いものは斜体になっている

IV 3 年未満離職の要因分析

新卒入社後 3 年未満離職の要因を分析する。先行研究では、離職の要因として、入職時
の労働市場に注目してきたが、本章では、個人の能力の影響をコントロールしたうえで、
その影響について検証したい。また、初職を離職することの要因だけでなく、初職継続期
間ごとの離職要因を合わせて分析することで、3 年未満という早期離職の要因が、それ以降
の離職と異なるのかにも注目したい。初職継続期間は、3 年未満という早期離職のほかに、

基本集計（Ⅲ-2）で観測した離職の質の違いを踏まえて、10 年以上の離職と、その間の 3 年以上 10 年未満の離職に分けた。本章で扱う変数の記述統計を図表 5 に示しておく。

図表 5 記述統計

N=4987	平均値	標準偏差
転職経験なし	0.510	0.500
初職3年未満離職	0.186	0.389
初職3年以上10年未満離職	0.189	0.391
初職10年以上離職	0.116	0.320
年齢	41.017	9.977
学歴（実数化）	15.306	1.776
配偶者あり	0.638	0.481
入社前年求人倍率	0.786	0.274
入社後3年平均求人倍率	0.774	0.227
中退経験あり	0.053	0.225
卒業時就職先決まっていた	0.860	0.347
中学3年時の成績	3.740	1.112
初職従業員規模（実数化）	1981.191	2082.063
初サービス職	0.065	0.246
初保安警備職	0.013	0.113
初運輸通信関連職	0.020	0.139
初生産工程労務職	0.063	0.242
初管理職	0.027	0.163
初営業職	0.148	0.355
初専門技術職	0.390	0.488
初その他職	0.049	0.216
初学校経由	0.281	0.449
初民間経由	0.234	0.423
初公的経由	0.049	0.216
初紹介経由	0.204	0.403
初インターンシップアルバイト経由	0.017	0.129
初その他経由	0.129	0.335

注：「入社後3年平均求人倍率」は欠損値があるため、観測値は 4714である。

まず、先行研究との整合性を確認するために、説明変数として、入職時の労働需要（入社前年求人倍率）、入職後 3 年の平均求人倍率と、そのほかに、黒澤・玄田（2001）に倣って、初職の従業員規模や職種、就職経路の変数を取り入れた分析を行い（図表 6）、続けて、説明変数に、当時の個人の能力を代替する変数として、中学 3 年時の成績（5 段階自己評価）、学校卒業時に就職が決まっていたダミー、中退経験の有リダミーの変数を追加した分析を行った（図表 7）。

個人の能力を個人に対する調査で把握することは難しい。限界を理解したうえで、安井・佐野（2009）は、個人の生まれつきの能力を表す変数として「中学 3 年生の能力の自己評価」を活用している。中学 3 年生だと、それ以降の教育機関（成績によって属する学校が異なる）とは違って多様な人の中での能力の相対評価が得られる。本章でもそれに準じた。そのほか、「卒業時に就職先が決まっていたかどうか」は、企業側のフィルターを通じて個人の能力を示しうる変数として、また、「中退経験」は、継続する力を代替しうる変数として、個人の能力の代替変数と位置付けた。

はじめに、図表 6 の結果をみても。初職継続期間を限定しない、離職要因（離職あり=1、なし=0 としたロジスティックモデル）では、入社前年求人倍率が高いほど、入社後に離職をする確率が低くなり、先行研究と整合的であることが確認できる。つぎに、初職継続期間ごとの離職要因を比較してみると、入職前年求人倍率の影響は、継続が 10 年未満までの離職では有意差が確認できるが、10 年以上継続してからの離職になると有意差が生じないことがわかる。また、入社後 3 年平均求人倍率が高いと、3 年未満に離職する確率が高くなっている。入社後すぐの労働市場に多くの求人があれば、つぎの仕事が見つかりやすいために、早期の離職につながる。

つぎに、個人の能力をコントロールした推定結果（図表 7）をみても。初職継続期間を限定しない、離職要因（離職あり=1、なし=0 としたロジスティックモデル）の中で、個人の能力を代替する変数に注目すると、すべて有意であり、中学 3 年生の成績（自己評価）が高いほど、そして、卒業時就職先が決まっていたほど離職する確率はさがり、中退経験があるほど離職する確率は高まっていることがわかる。当時の個人の能力が離職の要因であることが確認できる。入職時の労働市場の影響をみると、それらの個人の能力をコントロールしてもなお、コントロール前（表 6）と係数がほとんど変わらず、入社前年の求人倍率が高いほど離職する確率が低くなる。

図表 6 離職有無と初職継続期間ごとの離職要因の分析

	離職あり=1 ロジスティックモデル		多項ロジスティックモデル(参照カテゴリー: 離職経験なし)					
			3年未満離職		3年以上～10年未満離職		10年以上離職	
	係数	オッズ比	係数	オッズ比	係数	オッズ比	係数	オッズ比
入社前年求人倍率	-.437	.646 ***	-.625	.536 **	-.736	.479 ***	.067	1.069
入社後3年平均求人倍率	.183	1.201	.420	1.522 *	.111	1.118	.326	1.385
初職従業員規模(実数化)	.000	1.000 ***	.000	1.000 ***	.000	1.000 ***	.000	1.000 ***
初サービス職 [初事務職]	.942	2.566 ***	1.267	3.550 ***	.936	2.551 ***	.095	1.100
初保安警備職	.336	1.400	.644	1.905	.325	1.384	-.078	.925
初運輸通信関連職	.055	1.056	-.138	.871	.241	1.273	.027	1.027
初生産工程労務職	.223	1.250	.255	1.290	.349	1.417 *	-.014	.986
初管理職	-.021	.979	-.568	.566	-.534	.586 *	.544	1.723 **
初営業職	.710	2.034 ***	.861	2.365 ***	.681	1.975 ***	.590	1.805 ***
初専門技術職	.091	1.096	-.069	.933	.251	1.285 **	.059	1.061
初その他職	.115	1.122	.345	1.412 *	-.042	.959	-.021	.979
初学校経由 [初直接問い合わせ]	-.334	.716 ***	-.433	.649 ***	-.223	.800	-.413	.662 **
初民間経由	-.049	.953	-.021	.979	.053	1.055	-.370	.690 *
初公的経由	-.268	.765	-.256	.774	-.062	.940	-.990	.372 ***
初紹介経由	-.577	.562 ***	-.672	.511 ***	-.482	.618 ***	-.675	.509 ***
初インターンシップアルバイト経由	-.072	.931	-.343	.709	-.175	.839	.323	1.382
初その他経由	-.685	.504 ***	-.820	.441 ***	-.542	.582 ***	-.794	.452 ***
年齢	.027	1.028 ***	-.013	.987 ***	.012	1.012 ***	.111	1.117 ***
学歴(実数化)	-.159	.853 ***	-.182	.833 ***	-.145	.865 ***	-.140	.870 ***
定数/切片	2.231	9.307 ***	3.328	***	1.877	***	-3.843	***
サンプル数	4714		4714					
χ ²	716.725 ***		1344.849 ***					
-2 対数尤度	5816.06		10111.30					
Nagelkerke R ² 乗	0.189		0.271					

注:[]はリファレンス・グループ。***、**、*はそれぞれ1、5、10%で統計的に有意であることを示す。

図表 7 離職有無と初職継続期間ごとの離職要因の分析 (能力をコントロールした場合)

	離職あり=1 ロジスティックモデル		多項ロジスティックモデル(参照カテゴリー: 離職経験なし)					
			3年未満離職		3年以上～10年未満離職		10年以上離職	
	係数	オッズ比	係数	オッズ比	係数	オッズ比	係数	オッズ比
入社前年求人倍率	-.398	.672 ***	-.565	.569 ***	-.708	.493 ***	.066	1.068
入社後3年平均求人倍率	.176	1.192	.405	1.499 *	.114	1.120	.320	1.378
中学3年生の時の成績	-.078	.925 **	-.137	.872 ***	-.065	.937	-.022	.979
卒業時就職先が決まっていた	-.289	.749 ***	-.573	.564 ***	-.133	.876	.000	1.000
中退経験あり	.670	1.953 ***	.721	2.057 ***	.849	2.337 ***	.235	1.264
初職従業員規模(実数化)	.000	1.000 ***	.000	1.000 ***	.000	1.000 ***	.000	1.000 ***
初サービス職 [初事務職]	.907	2.478 ***	1.209	3.349 ***	.914	2.495 ***	.099	1.104
初保安警備職	.344	1.411	.647	1.909	.337	1.400	-.080	.923
初運輸通信関連職	-.033	.967	-.285	.752	.194	1.214	.016	1.017
初生産工程労務職	.224	1.251	.245	1.278	.356	1.428 *	-.025	.975
初管理職	-.011	.989	-.575	.563 *	-.529	.589	.549	1.731 **
初営業職	.738	2.092 ***	.919	2.506 ***	.697	2.007 ***	.593	1.810 ***
初専門技術職	.096	1.101	-.056	.946	.248	1.282 **	.059	1.061
初その他職	.079	1.082	.284	1.329	-.069	.933	-.025	.975
初学校経由 [初直接問い合わせ]	-.283	.753 **	-.326	.722 *	-.183	.832	-.419	.658 ***
初民間経由	-.067	.935	-.046	.955	.036	1.037	-.364	.695 *
初公的経由	-.373	.689 **	-.434	.648 *	-.133	.875	-1.009	.364 ***
初紹介経由	-.602	.548 ***	-.708	.493 ***	-.504	.604 ***	-.685	.504 ***
初インターンシップアルバイト経由	-.087	.917	-.348	.706	-.207	.813	.305	1.357
初その他経由	-.735	.480 ***	-.922	.398 ***	-.577	.562 ***	-.805	.447 ***
年齢	.028	1.028 ***	-.013	.987 **	.012	1.013 ***	.111	1.117 ***
学歴(実数化)	-.121	.886 ***	-.118	.889 ***	-.108	.897 ***	-.136	.873 ***
定数/切片	2.083	8.032 ***	3.203	***	1.602	***	-3.828	***
サンプル数	4714		4714					
χ ²	754.614 ***		1410.693 ***					
-2 対数尤度	5778.17		10229.86					
Nagelkerke R ² 乗	0.197		0.282					

注:[]はリファレンス・グループ。***、**、*はそれぞれ1、5、10%で統計的に有意であることを示す。

初職継続期間ごとの離職要因をみても、図表 6 の結果と同じ傾向である。つまり、入職時の労働市場の需給状態の影響は、継続が 10 年未満までの離職では有意差が確認できるが、10 年以上継続してからの離職になると有意差が生じない。一方で、個人の能力の代理変数が離職に与える影響も、継続期間を経るほど有意差が確認できなくなることも興味深い。

これまでは、入社時の労働市場の需給状態が入社後の離職要因になることが示されてきたが、本章の結果は、当時の個人の能力をコントロールしてもなお、入職時の労働市場の状態が入社後の離職の要因となっていること、初職を 10 年以上継続してからの離職に関しては、有意な要因となっていないことが確認できた。

V 総括と今後の課題

本章では、早期離職の要因として、先行研究が示してきた入職時の労働市場について、個人の能力をコントロールした上で検証した。その結果、個人の能力をコントロールしてもなお、初職入社 10 年までの離職は、入職時の労働市場が影響を与えていることが明らかになった。ただし、本章で扱う個人の能力の代理変数が、正しく能力を把握できているかについては疑問が残る。今後の課題として、個人の能力を把握する方法については、引き続き検討していく必要があるだろう。

注

¹ 厚生労働省職業安定業務統計が新規学卒者の 3 年目までの離職率を学歴別に算出している。

² 日本型雇用システムの特徴は野村（2007）、太田（2010）濱口（2011）に詳しい。

³ 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2005）は、第二新卒者の採用実態について企業と個人を対象に調査を実施し、企業側に「第二新卒者は採用してもすぐに転職するのではないか」と懸念する声がある実態を報告している。また、転職者希望者に対しては、初職を辞めるなら、せめて「中途採用者枠」の応募に有利になる程度のスキルや経験を積んでから辞めることを提言している。

⁴ 総務省統計局労働力調査の詳細集計（2013）によると、45～54 歳男性就業者の転職経験率は 47.8% である。

⁵ たとえば米国会計検査院（U.S. General Accounting Office）（1990）は、アメリカの若者たちが、労働市場にでて、1 つの仕事から次の仕事へと「ウロウロ」している実態を報告している。

⁶ ワーキングパーソン調査のデータは、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブセンター（SSJDA）に寄託されており、学術用途であれば学生や研究者が利用可能なデータである。

第3章 日本における新卒入社後の早期離職の効果分析

I. はじめに

学校卒業後の同じタイミングに一括で採用して企業内で育成するという、「新卒」重視の日本型雇用システムにおいては、入社後の数年間はとりわけ手厚い育成期間である（玄田・堀田 2010）。この期間に離職すれば、新入社員という立場だからこそ得られる手厚い成長機会を失うだけでなく、つぎの仕事を獲得するための中途採用市場においても、不利な立場で戦うことを迫られる。つまり、早期に離職したことで「この能力が身についている」といえるような戦う武器がないことに加え、就業意識が低いというレッテルを貼られる可能性も高い。それゆえ、就業現場では「まず3年は頑張れ」「石の上にも3年というじゃないか」といった声がかけてきた。ただし、それとは逆に、終身雇用に対する絶対の信頼感が失われつつある現在では、ミスマッチであるにも関わらずその企業に居続けることこそ機会損失であり、早期に転職して成長機会を取り戻すほうがよいという考え方もでてきた（城 2006）。

では、実際には、新卒入社後3年経たずして離職することが、その後の賃金にどのような影響を生じるのであろうか。早期離職が賃金に与える影響については、パネル調査の蓄積が進んでいない日本のデータ事情も相まって、あまり研究が進んでいない状態にある。また、数少ない先行研究においても、計量経済学的な課題を残しているものが多い。具体的には、早期に離職することを外生的であると仮定しているため、観測されない個人の能力などの違いによって、見せかけの相関が発生している可能性を排除できていない。この問題を考慮せずに、賃金を最小二乗法による回帰（以下 OLS）で推定した場合は、推定結果にはバイアスが生じることになる。

樋口（2001）は、転職者が転職未経験者と比べて賃金率が低いようにみえているのは、転職者にもともと賃金が低い人が多いためであり、転職者に限れば、転職前よりも転職後の賃金率が上昇したひとが多いことを指摘している。したがって、もし「早期」に離職する人たちにも、もともと賃金が低い人が多く含まれているとすれば、早期に離職することの賃金への推定には、負の方向にバイアスがかかっている可能性が高い。この場合、早期離職の賃金への影響について内生性を考慮し推定した場合は、OLSで推定したものよりも、係数は正の方向に大きくなるであろう。

一方で、早期に離職することの賃金への影響には、正の方向にバイアスが生じている可能性もありうる (Neumark 2002)。能力が高く、転職によって今より条件がよい転職先が見つかりやすい場合、転職を繰り返すことによって賃金をあげようとする。転職の見返りが、現在の賃金とほぼ比例しているとみなした場合、もともと高い賃金を得ている個人は、転職によって得られる賃金も高くなることが想定される。この場合、早期離職の賃金への影響について内生性を考慮して推定した場合は、OLS で推定したものよりも、係数は負の方向に小さくなるであろう。

本章では、早期離職の内生性を考慮した操作変数法を用いて、その後の賃金への影響を分析することを目的とする。

II. 先行研究

前章で示したように、早期離職の要因については研究が多く蓄積されているが (太田・玄田・近藤 2007)、早期離職それ自体が、その後の賃金に与える影響についての研究は十分に進んでいない。

ここでは、まず、転職の賃金への効果に関して、労働経済学の代表的な 2 つの理論を整理しておきたい。1 つは、ジョブマッチング理論、2 つ目は人的資本理論である。

ジョブマッチング理論 (Jovanovic 1979) では、労働者は能力が十分に発揮できる場を求めて転職し、マッチングのよい仕事が見つければ、その仕事にとどまり、能力を発揮して生産性を高め、賃金が高まると説明する。一方で、人的資本論 (Becker 1962; Mincer 1974) では、勤続年数が増すにつれて、企業特殊的なスキル (生産性) が高まり、賃金が高まると考える。このように、理論によって転職が賃金にもたらす効果は異なる。ジョブマッチング理論の立場にたつと、転職は仕事とのマッチングを高めるため、賃金にプラスの効果を与え、一方で、人的資本論の立場にたつと、転職は企業特殊的なスキルを無駄にするため、賃金にマイナスの効果を与える。

先行する実証研究をみると、日本の労働市場は、海外に比べて人的資本論の要素が強いことが指摘されている。たとえば、日米の賃金構造を実証した Mincer and Higuchi (1988) や Hashimoto and Raisian (1985) は、アメリカに比べて日本のほうが、企業の勤続年数に応じて上昇する賃金率が大きく、離職率が低いことを示している。また、日韓を比較した林 (2009) は、転職により年収が下がる割合は、韓国より日本の方が大きいことを確認

している。

日本の研究に注目すると、転職者と転職未経験者では、おおむね転職未経験者のほうが平均賃金が高く（勇上 2001）、同一企業内において、生え抜き組と中途入社組ではキャリア形成に違いがあり（伊藤 2001）、中途入社者が不利になること（濱口 2009）が示されている。つまり、日本では転職は賃金にマイナスの効果を与える傾向がある。ただし、前述したように、樋口（2001）は、転職者が転職未経験者と比べて賃金率が低いようにみえているのは、転職者にもともと賃金が高い人が多いためであり、転職者に限れば、転職前よりも転職後の賃金率が上昇したひとが多いことを指摘している。つまり、本来の転職自体の効果を分析するには、観測されない能力などの個人の異質性をコントロールする必要性が示唆される²。転職のなかでも、特に若年時の転職の賃金への影響に注目している数少ない先行研究として、戸田・馬（2004）がある。分析するサンプルを 40 歳までに限定した場合は、就職後 3 年未満の転職は、その後の賃金率を有意に下げるが、サンプルの範囲を 60 歳までに広げるとその有意な影響は見られないとする。ただし、この分析は、若年転職者とそれ以外のすべて（転職未経験者と若年以降の転職者を合わせた者）の賃金を比較している点に、課題があると思われる。若年転職の効果をみるのであれば、転職未経験者から若年以降の転職者を除いて比較するべきであろう。加えて、若年転職と賃金の内生性の問題が残されている。つまり、早期に転職することを外生的であると仮定しているため、観測されない個人の能力などの違いによって、見せかけの相関が発生している可能性を排除できていない。この問題を考慮せずに、賃金を OLS で推定した場合は、推定結果にはバイアスが生じることになる。

海外に視野を広げると、初職に限定せずに、勤続年数や転職回数といった若年期の職の定着性がテーマになる。若者がジョブ・ホッピングする（さまざまな仕事をみて回る）ことが、成人賃金で肯定的な見返りを得ることにつながるのか、否かという文脈である（Topel and Ward 1992; Light and McGarry 1998; Gardecki and Neumark 1998 など）。労働市場が異なるとはいえ、Neumark（2002）はクロスセクションデータを用いて、賃金に与える影響のうち、早期の職の定着性（ここでは、若年期の勤続期間と経験した仕事の数）が内生であることを考慮して操作変数法を使った推定を行い、その上でも早期の職の定着が賃金に多大な恩恵があることを実証的に明らかにしている。これは、早期の職の定着性を外生的と扱って分析した OLS による推定では得られなかった結果となっている。

本章でも Neumark（2002）の分析手法に習い、入社後 3 年未満の離職が内生であること

を踏まえ、その後の賃金に与える影響について操作変数法により分析したい。

Ⅲ. 3 年未満離職のその後の賃金への影響

入社後 3 年未満に離職することが、その後の賃金にどのような影響を与えるのか分析したい。初職入社から 3 年以上経過した標本のみを分析対象とする。推定される方程式は次の形をとる。

$$\ln Y_i = \alpha \text{TURNOVER}_i + X_i \beta + u$$

被説明変数は現在年収の対数値 ($\ln Y$) である。 X はコントロール変数として同時期の人的資本およびその他の個人属性に関する変数（年齢、年齢の 2 乗項、学歴、配偶者ありダミー）のベクトルを示し、 TURNOVER は初職継続期間ごとに分けた 2 つの転職経験ダミー（初職継続 3 年未満離職、3 年以上継続離職）を示す。OLS による推定結果を表 1 のモデル 1 に示した。この場合、初職継続期間ごとに分けた 2 つの転職経験ダミーはすべて有意であることから、転職未経験に比べて転職が、現在の賃金にネガティブな効果を与えることが確認される。

ただし、転職経験が内生変数である場合、OLS による推定結果にはバイアスが生じてしまう。そこで、2 つの転職経験ダミー（初職継続 3 年未満離職、3 年以上継続離職）の操作変数として、入社前年求人倍率、中学 3 年時の成績（自己評価）、学校卒業時に就職が決まっていたダミー、中退経験の有りダミーを投入し、2 段階最小二乗法（IV）を行った（図表 1 モデル 2）。その結果、初職継続 3 年未満離職のネガティブな効果は有意であるが、一方で 3 年以上継続離職ダミーはその差が有意に観察されなかった。

図表 1 現在年収への初職継続期間による離職の影響

	モデル1 (OLS)		モデル2 (IV)	
	係数	Robust Std. Err.	係数	Robust Std. Err.
初職3年未満離職	-0.270	0.020 ***	-1.318	0.300 ***
3年以上離職	-0.313	0.019 ***	0.607	0.594
年齢	0.083	0.008 ***	0.052	0.225 **
年齢2乗項	-0.001	0.000 ***	-0.001	0.000 ***
学歴(数値化)	0.061	0.005 ***	0.056	0.013 ***
配偶者あり	0.286	0.018 ***	0.283	0.047 ***
定数	3.266	0.171 ***	4.183	0.375 ***
サンプル数	4663		4663	
R-squared	0.291			
F値	303.870	***		
Wald chi2			8634.430	***
外生性の検定			15.919	***

注：初職継続期間のリファレンスグループは「転職未経験者」である。

***、**、*はそれぞれ1%、5%、10%で統計的に有意であることを示す。

IV 総括と今後の課題

本章の目的は、新卒入社後3年未満の早期離職がその後の賃金にもたらす影響について明らかにすることであった。分析には、学卒後から現在までの入転職履歴についての詳細な回顧設問がある調査データを利用した。

はじめに、初職3年未満離職と3年以上離職ダミーの賃金への影響をOLSで推定したところ、2つの転職経験者ダミーはすべて有意であることから、転職未経験に比べて転職することが、現在の賃金にネガティブな効果を与えることが示された。しかし、離職の内生性を考慮した操作変数法を用いて分析をしてみると、新卒入社後3年未満の早期離職は、その後の賃金にネガティブな影響を生じる一方で、3年以上継続してからの離職に関しては、有意な効果を生じないことがわかった。

内生性を考慮した場合に、3年以上継続してからの離職については、その後の賃金に転職未経験者と比べて有意な差を生じない一方で、入社後3年未満の離職では、その後の賃金に有意なネガティブな差を生じるのは、入社後数年の濃密な能力形成機会を損失した結果か、もしくは、3年未満離職者に対する企業側のネガティブ評価の表れと解釈できるだろう。この場合、離職するのであれば、3年以上継続してからのほうが、その後の賃金が不利にならないと結論づけたいところである。しかしながら、内生性の考慮により、3年未満離職の賃金へのネガティブな効果が、OLS推定に比べて大きくなることで、この結論については

但し書きが必要になる。早期離職の賃金への影響に正と負の 2 つの方向にバイアスが生じている可能性があることは前述したが、この推定結果からは、OLS 推定に大きな正のバイアスの存在が認められた。つまり、早期離職者のなかには、もともと賃金が低いものが多く含まれている一方で、大きな正の方向にもバイアスを生じる、能力が高く、もともと賃金が高いものが含まれているということである。つまり、彼らは、早期の転職により、より高い賃金を得ているという事実がある。これを考慮すると、3 年未満の早期離職は、その後の賃金にネガティブな影響を生じるが、なかにはプラスの影響をうけるもの存在するということである。同じ 3 年未満早期離職者でも、個人の能力などの異質性によって、その後の賃金への効果は異なるため、政策などで議論する際には、対象を分けて議論するべきであろう。

また、本章で扱った調査データは、現在働いている人を対象にしているため、サンプルの偏りが、離職効果の推定値にバイアスを与えている可能性も考えられる。離職者のうち無職である者の割合が高いほど、そのバイアスは大きくなり、その場合は、**Switching regression** など同時決定モデルを推定する必要がある。ただし、本章が分析対象者をライフイベントの影響を受けにくい男性で、かつ、働き続ける可能性が高い初職正社員に限定していることから、初職を離職した後、無職である者は少数であることが予想され、サンプリングセレクションによる影響はそれほど大きくないものと考えられる。

Appendix

操作変数法 第一段階 結果

	モデル2 (IV) 1段階目			
	初職3年未満離職		3年以上離職	
	係数	Robust Std. Err.	係数	Robust Std. Err.
入社前年求人倍率	-0.047	0.020 **	-0.057	0.025 **
中学3年時の成績	-0.022	0.006 ***	-0.011	0.006 *
学校卒業時に就職が決まっていたダミー	-0.104	0.020 ***	0.028	0.020
中退経験有りダミー	0.061	0.030 **	0.073	0.032 **
年齢	-0.003	0.006	0.031	0.006 ***
年齢2乗項	0.000	0.000	0.000	0.000 ***
学歴（数値化）	-0.013	0.004 ***	-0.017	0.004 ***
配偶者あり	-0.056	0.014 ***	-0.066	0.015 ***
定数	0.782	0.130 ***	-0.163	0.144
サンプル数	4663		4663	
R-squared	0.052		0.045	
F値	29.28 ***		33.80 ***	

***、**、*はそれぞれ1%、5%、10%で統計的に有意であることを示す。 □

注

¹ 一定の継続就業が賃金や雇用に有利に働く経済理論としては Spence (1974) のシグナリング仮説がある。

² 本章のテーマとははずれるが、日本のデータで内生性を考慮した実証分析として、大日 (2001) は失業給付が再就職先の労働条件に与える影響について、失業給付受給の内生性を考慮した分析を行い、Kondo (2007) は、初職の就業形態がその後の就業形態に与える影響について、初職の就業形態の内生性を考慮した分析を行っている。

第4章 若年者の転職行動と効果

ーアジア8カ国の比較実証分析ー

I. はじめに

国外に目を転じれば、「若年転職行動」はキャリア形成の過程で一般的な行動として語られる場合が多い。たとえば、欧米と日本を対象にした転職頻度の比較研究においても、日本と比べて、他国の転職回数が多い傾向が示されている (Borghans and Golsteyn 2011)。インドや東南アジアにおいても、各国において転職を繰り返しながらキャリアアップしている様子が報告されているものの (財団法人海外職業訓練協会 2008 など)、転職実態に関して比較検証できるデータが存在しないために、実証研究は進んでいない。グローバル化が進み、世界中の多くの企業が注目するアジア市場において、労働者の転職実態をデータに基づき把握することは、現地人材を活用する企業にはもちろん、現地で働く個人にとっても、自身のキャリア形成の上で検討材料になり有益であると考えられる。

本章の目的は、アジア8カ国の大卒20代、30代の都市圏で働く人を対象に調査 (調査名は Global Career Survey : 以下 GCS) を実施し、これまで明らかにされてこなかった東南アジアとインドを含めたアジアの転職行動について、頻度だけでなく、転職の要因や効果についても、多国間で比較研究をすることである。

II. 先行研究

II-1. 転職頻度

統計値が比較的整っている欧米においても、転職頻度について多国間で比較できるデータがなく、各国内での分析 (Hall 1982; Topel and Ward 1992) や、2~3カ国間での比較分析 (例えば英米比較 Booth et al. 1999, 英独比較 Dustmann and Pereira 2008) に留まっていた。そこで、多国間で就業実態について比較可能なデータを収集すべく、ヨーロッパの11カ国と日本の研究組織が1998年~1999年にかけて共同で実施したのが The CHEERS survey である。高等教育修了者に焦点をあて、高等教育機関での学びから、修了後の3年間の就業経験に関して多岐にわたる設問で構成されており、そこから多くの研究成果が生み出されている。

その中で、転職頻度について比較分析したのが Borghans and Golsteyn (2011) である。アメリカの調査 (National Longitudinal Survey of Youth) のデータと合わせて、全 13 カ国における、高等教育修了後の 3 年間に経験した仕事の数を比較し、ヨーロッパ内の 11 カ国間でもその数は大きく異なること、日本は平均 1.4 職であり、ドイツやスウェーデンと同じくらいであるが、フランスやチェコ (1.3 職) よりは多いこと、アメリカは 2.2 職と、あらゆるヨーロッパの国よりも多いことを示した。これまでなかった転職頻度の多国間比較について日本を含めた分析を行っている貴重な研究であるが、日本以外のアジアについては調査対象国には含まれていない。

欧米に比べて、アジアでの転職頻度を多国間比較することは、さらに難しい。そもそも継続的な統計データが存在しない国もあるし、たとえ参考になるデータが存在していても、国の内情が多様に富む場合には、その平均値がいったい誰のことを語っているのか、意味をなさないことがあるからである。近年は、東アジア間での転職にまつわる研究が蓄積されつつあり、日韓比較では朴 (2004) や Sato and Arita (2005) が、日本より韓国のほうが離職率が高いことが示しているが、東南アジアやインドを含む多国間比較となると先行研究は存在しない。

II-2. 転職の効果

転職の賃金への効果については、まず、労働経済学の代表的な 2 つの理論を整理しておきたい。1 つは、ジョブマッチング理論、2 つ目は人的資本理論である。ジョブマッチング理論 (Jovanovic 1979) では、労働者は能力が十分に発揮できることを求めて転職し、マッチングのよい仕事が見つければ、その仕事にとどまり、能力を発揮して生産性を高め、賃金が高まると説明する。一方で、人的資本論 (Becker 1962; Mincer 1974) では、勤続年数が増すにつれて、企業特殊的なスキル (生産性) が高まり、賃金が高まると考える。このように、理論によって、転職が賃金にもたらす効果は異なる。ジョブマッチング理論の立場にたつと、転職は仕事とのマッチングを高めるため、賃金にプラスの効果を与え、一方で、人的資本論の立場にたつと、転職は企業特殊的なスキルを無駄にするため、賃金にマイナスの効果を与える。どちらの理論に当てはまるか、また、その効果の大きさは、各国の労働市場により異なってくるが、ジョブマッチング理論のあてはまりがよい労働市場では転職頻度が高くなり、人的資本論のあてはまりがよい労働市場では、転職頻度は低く

なる。ただし、年齢を重ねると転職しなくなるという傾向は共通している。ジョブマッチング理論においても、転職によりマッチングの高い仕事を見つければ、その仕事に留まるからである。

先行する実証研究をみると、欧米を中心に各国内で蓄積されている。Bartel and Borjas (1978) は、転職は賃金を上昇させるが、転職未経験者は転職者よりも賃金成長率が高いことを示している。Mincer (1986) も、中高齢労働者の解雇を除くと、転職は賃金を上昇させるが、転職者の賃金水準が転職未経験者の賃金水準には及ばないことを指摘している。Topel and Ward(1988)は、若年期の転職により起きる賃金上昇は、若年期の賃金上昇の少なくとも 3 分の 1 を説明するとしている。これらの労働市場での転職は、ジョブマッチ理論のあてはまりがよいといえよう。

アジアの中でも東アジアにおいては、先行研究が多数みられる。日本では、同業種間での転職は賃金を上昇させること（阿部 1996 など）、転職者と転職未経験者では、おおむね転職未経験者のほうが平均賃金が高いこと（樋口 2001; 勇上 2001 など）、同一企業内において、生え抜き組と中途入社組ではキャリア形成に違いがあり（伊藤 2001）、中途入社者が不利になること（濱口 2009）が示されている。同業種間の転職というのは、企業特殊性スキルが評価されている可能性があることも考慮すると、日本の転職市場は人的資本論の要素が強い可能性がある。これについては、日米の賃金構造を実証した Micher and Higuchi (1988) や Hashimoto and Raisian(1985)の研究も参考になる。彼らの研究は、アメリカに比べて日本のほうが、企業の勤続年数に応じて上昇する賃金率が大きく、離職率が低いことを確認しているからである。日本の労働市場が、勤続年数が増すにつれて蓄積される企業特殊的技能を評価する傾向が強いことがわかる。

韓国では김성훈 (2008) が、非生産職者での転職について分析し、前職のキャリアが評価されたひとは全体の 23.74%しか存在しないが、その場合の転職は所得を押し上げることを示している。林 (2009) は日韓を比較し、転職により年収が下がる割合は、韓国より日本の方が多いことを示している。

中国では全国規模のミクロデータはなく、都市にエリアを限定させたデータにおける分析（馬 2009）があるが、男女の賃金格差に注目する研究である。

一方で、東南アジアやインドとなると、代表的な研究成果を見つけることができない。本章では、これまで明らかにされてこなかった東南アジアとインドを含めた転職頻度、転職の要因や効果について、多国間で比較検証することに貢献があると考えられる。

Ⅲ. データ

中国、韓国、インド、タイ、マレーシア、インドネシア、ベトナムで調査を実施した（図表 1）。調査対象は、大卒以上（短大含まず）の現在 20 代、30 代で、都市部で働くひとに対象を限定した。もちろん、大卒者といっても、各国の進学率の違いによって、その国における大卒者の価値は異なることには留意が必要である。男女年代別に 150 サンプルずつ割付をし、各国 600 サンプルを回収目標とした。実施期間は 2012 年 9 月 14 日～21 日で、手法はインターネットモニター調査である。調査票を本稿の最後に掲載した。

また、日本においては、同時期（2012 年 9 月 19 日～27 日）に、リクルートワークス研究所が隔年実施している「ワーキングパーソン調査 2012」に、比較用の設問を投入して調査を実施した。

さらに、アジアの相対的な位置を確認するために、アメリカ、ブラジル、ドイツ、ロシア、オーストラリアにおいても調査を実施した。調査実施時期は 2012 年 12 月 3 日～11 日、対象や割付方法、調査手法などはすべて、アジア 7 カ国と同じである。

今回の分析対象は、現在、雇用されている者に限定した。分析対象者のサンプル数は、中国（518 名）、韓国（562 名）、インド（483 名）、タイ（501 名）、マレーシア（471 名）、インドネシア（485 名）、ベトナム（549 名）である。日本のデータは、ほかのエリアと条件を合わせた 600 サンプルを調査全サンプルからランダム抽出した。以降、アジア 8 カ国の比較検証を行う。その際、先行研究に蓄積があるアメリカ（496 名）を、参照データとして活用する。

なお、本調査のデータは、東京大学社会科学研究所の Social Science Japan Data Archive に寄託されており、研究者であれば、誰でも利用可能なデータである。

図表 1 調査概要

Global Career Survey	
調査対象	大学卒以上で現在働いている20～39歳の男女(短大卒除く)
調査エリアA	中国(上海), 韓国(ソウル), インド(デリー, ムンバイ), タイ(バンコク圏), マレーシア(クアラルンプール圏), インドネシア(ジャカルタ圏), ベトナム(ハノイ, ホーチミン)
調査エリアB	アメリカ(ニューヨーク, カリフォルニア), ブラジル(全国, 但しサンパウロとリオ中心), ドイツ(全国), ロシア(モスクワ圏), オーストラリア(全国, 但しシドニーとメルボルン中心)
サンプリング	各国, 性別・年齢10歳階級別に150名ずつ均等に割り付けを行い, 合計600名を回収目標とした
回収数	中国(617名), 韓国(613名), インド(610名), タイ(606名), マレーシア(610名), インドネシア(605名), ベトナム(614名), アメリカ(601名), ブラジル(600名), ドイツ(606名), ロシア(600名), オーストラリア(603名)
調査期間	調査エリアA 2012年9月14日～9月21日 調査エリアB 2012年12月3日～12月11日
調査方法	インターネットモニター調査
ワーキングパーソン調査2012	
調査対象	首都圏50km(東京都, 神奈川県, 千葉県, 埼玉県)で, 正規社員, 契約社員・嘱託, 派遣, パート・アルバイト, 業務委託として働いている18～59歳の男女
サンプリング	社員グループとパート・アルバイトグループに分け, 性別・年齢5歳階級別・エリア別に割り付けを実施
回収数	9790名(男性:5631名, 女性:4159名)
調査期間	2012年9月19日～9月27日
調査方法	インターネットモニター調査

IV. 転職実態の検証

IV-1. 現在の就業実態

まず, 分析対象者の現在の就業状態についてみておきたい。勤務形態と勤務先の種類について, 図表 2 に示した。公務員の割合に注目すると, ベトナムで 20.4%と最も高く, マレーシア(14.2%), インドネシア(10.5%)と続く。続いて, 国営・公営企業勤務者の割合をみると, 高い順に中国(24.7%), アメリカ(20.6%), インド(14.7%), ベトナム(14.0%)となる。先ほどの公務員の数字と合わせてみると, 公的セクターで働いている割合が最も高いのがベトナム(34.4%)で, 中国とアメリカ(29.3%)がそれに続く。一方で, 外資系企業勤務者の割合が高いのも中国(35.7%)であり, 合資(13.1%)と合わせて, 海外資本が入っている企業の勤務者は 48.8%にも達する。こうした海外資本が入っ

た企業（外資と合資）の勤務者の割合は、インドネシア（32.4%）、インド（32.3%）、マレーシア（30.6%）、ベトナム（29.0%）でも3割前後である。それに比べて、内資系企業勤務者で全体の8割前後を占めているのが、日本と韓国である。

図表 2 勤務形態と勤務先の種類

	(n数)	公務員	会社員・団体職員			
			国営・公営	民間(内資)	民間(外資)	民間(合資)
中国	518	4.6	24.7	21.8	35.7	13.1
韓国	562	8.9	8.7	76.7	3.6	2.1
インド	483	7.0	14.7	46.0	22.4	9.9
タイ	501	9.2	9.0	56.7	14.8	10.4
マレーシア	471	14.2	7.9	47.3	22.3	8.3
インドネシア	485	10.5	7.0	50.1	16.3	16.1
ベトナム	549	20.4	14.0	36.6	20.4	8.6
アメリカ	496	8.7	20.6	60.3	3.4	7.1
日本	600	4.7	7.7	80.2	5.3	2.2

次に、フルタイム（週労働時間 35 時間以上）の割合をみると（図表 3）、アメリカと日本を除くすべての国で、フルタイムが 9 割以上を占め、中国では 99.6%と、ほぼ全員がフルタイムで働いている。詳細を男女別にみると、アメリカと日本では、女性の 2 割前後がパートタイムで働いているのに比べ、他の国ではほとんどの女性が、男性と同じくフルタイムで働いている。

そして、無期雇用の割合をみると、8 割を超える国がほとんどで、日本が 75.5%、中国で 69.9%と低め、ベトナムだけが 46.6%と半数を切る。男女差については、日本女性の無期雇用の割合が、男性より 24.4%少ないことが目立つ。日本以外は、韓国（9.2%）、マレーシア（7.7%）、インド（5.8%）と、その差は大きくない。

図表 3 フルタイムと無期雇用の割合

		(%)					
	(n数)	フルタイム			無期雇用		
		計	男性	女性	計	男性	女性
中国	518	99.6	100.0	99.3	69.9	72.1	67.9
韓国	562	94.0	95.7	92.3	84.2	88.8	79.6
インド	483	96.9	97.5	96.3	88.0	90.9	85.1
タイ	501	96.8	98.4	95.3	87.2	86.6	87.8
マレーシア	471	97.5	98.8	96.0	89.8	93.5	85.8
インドネシア	485	93.4	96.4	90.1	81.4	81.7	81.1
ベトナム	549	96.4	96.2	96.5	46.6	47.4	45.9
アメリカ	496	84.9	91.3	78.9	86.5	87.1	85.9
日本	600	86.3	92.3	80.3	75.5	87.7	63.3

そのほか、本章の分析で扱う変数の記述統計については、図表 4 に示しておく。

図表 4 記述統計

	中国 (n=518)		韓国 (n=562)		インド (n=483)		タイ (n=501)		マレーシア (n=471)		インドネシア (n=485)		ベトナム (n=549)		アメリカ (n=496)		日本 (n=600)	
	平均 値	標準 偏差	平均 値	標準 偏差	平均 値	標準 偏差	平均 値	標準 偏差	平均 値	標準 偏差	平均 値	標準 偏差	平均 値	標準 偏差	平均 値	標準 偏差	平均 値	標準 偏差
年齢	29.47	3.85	30.27	4.29	29.25	4.21	29.62	4.61	29.54	4.35	29.62	4.56	29.17	4.25	30.00	4.91	30.20	4.92
女性ダミー	0.52	0.50	0.51	0.50	0.50	0.50	0.51	0.50	0.48	0.50	0.48	0.50	0.52	0.50	0.52	0.50	0.50	0.50
院卒ダミー (院卒1, 大学0)	0.09	0.29	0.09	0.29	0.40	0.49	0.10	0.30	0.05	0.21	0.05	0.22	0.05	0.23	0.17	0.37	0.13	0.34
学部 理科系 (文系ベース)	0.41	0.49	0.36	0.48	0.32	0.47	0.30	0.46	0.37	0.48	0.35	0.48	0.34	0.48	0.24	0.43	0.29	0.45
学部 その他	0.08	0.28	0.10	0.30	0.31	0.46	0.26	0.44	0.32	0.47	0.20	0.40	0.15	0.36	0.25	0.43	0.13	0.34
現在の勤務先の勤続 (年)	5.19	3.61	3.60	3.15	4.74	3.61	4.80	4.04	4.15	3.55	4.32	3.45	4.39	3.66	5.33	4.45	5.14	4.14
社会人経験 (年)	7.21	3.81	5.60	4.15	7.05	4.07	7.42	4.68	6.88	4.27	6.87	4.12	6.17	4.02	7.51	5.02	7.90	4.91
転職0回ダミー	0.45	0.50	0.57	0.50	0.49	0.50	0.39	0.49	0.38	0.49	0.40	0.49	0.52	0.50	0.54	0.50	0.51	0.50
転職1回ダミー	0.21	0.41	0.16	0.37	0.15	0.36	0.18	0.38	0.16	0.36	0.13	0.34	0.13	0.33	0.16	0.37	0.27	0.44
転職2回ダミー	0.20	0.40	0.10	0.31	0.16	0.37	0.17	0.37	0.18	0.38	0.15	0.36	0.14	0.35	0.12	0.33	0.13	0.33
転職3回以上ダミー	0.14	0.35	0.17	0.38	0.19	0.40	0.27	0.44	0.28	0.45	0.32	0.47	0.21	0.41	0.18	0.38	0.10	0.30
退職回数 (全数ベース)	1.09	1.28	0.99	1.43	1.23	1.64	1.54	1.72	1.59	1.66	1.64	1.76	1.19	1.53	1.16	1.87	0.87	1.18
(ln)現在の主な仕事の収入	11.05	1.18	16.58	1.23	12.60	1.36	11.31	1.45	9.11	1.42	16.59	1.50	17.95	1.09	10.71	0.95	5.69	0.78
管理職ダミー	0.44	0.50	0.13	0.34	0.42	0.49	0.13	0.33	0.22	0.41	0.24	0.43	0.29	0.46	0.23	0.42	0.15	0.36

※現在の主な仕事からの収入のみ、n数がほかの変数と異なり、次のとおり。

中国(514)、韓国(518)、インド(461)、タイ(486)、マレーシア(444)、インドネシア(458)、ベトナム(506)、アメリカ(454)、日本(581)

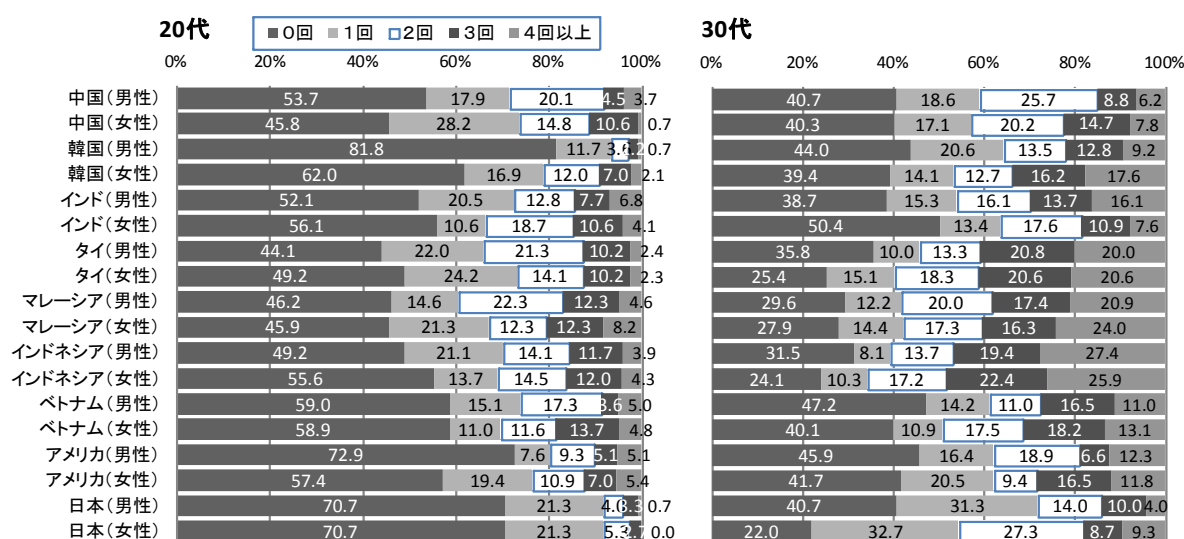
IV-2. 転職頻度の検証

では、転職頻度をみていこう。まず、これまでの転職回数の平均値を図表 4 の記述統計で確認しておきたい。これまでも、雇用の流動性を示す指標として活用され、先進国と比べて日本が少ないといった特徴を示してきた数値である。今回のデータにおいても、日本が 0.87 回と最も少なく、参考値のアメリカは 1.16 回と日本より多い。先述の先行調査（Borghans and Golsteyn 2011）と比べると計測期間や測定方法が違ふことの影響もあり、数値こそ違ふが、日本よりアメリカのほうが多いという傾向は整合的である。最も多いのが、インドネシア 1.64 回、続いてマレーシア 1.59 回、タイ 1.54 回で、日本はインドネシアの約半分しかない。ただし、いずれも 1 回前後と、さほど大きな違いは見られないデータでもある。

詳細を見るために、20 代と 30 代にわけ、男女別に転職回数の分布をみた（図表 5）。まず、20 代をみると、転職未経験者の割合は、日本だけでなく、韓国男性（81.8%）やアメリカ男性（72.9%）でも高いことがわかる。韓国男性には徴兵制があり、在学中に休学して兵役に就く場合が多く、そもそも就職するのが 30 歳前後であることが影響しているのだろう。

次に 30 代をみると、インドネシア、マレーシア、タイでは転職回数が多いひとの割合が高いことが目につく。例えば、4 回以上も転職しているひとは 2 割を超えているし、インドネシアについては、3 回以上も含めると、5 割近くにもなる。ただし、注意したいのが、同時に転職未経験者も 3 割前後いることである。つまり皆が転職を繰り返しているわけではない。一部が「何回も」転職しているのだ。また、20 代では転職未経験者が多かった、日本、韓国男性、アメリカ男性の数値が、30 代になると他国と大差がなくなっていることがわかる。初めの転職の時期が遅いだけで、転職する割合は大きく変わらないということだ。日本女性に関しては、男女合わせた中でも最も転職未経験者の割合が低いことがわかる。ただし、日本は転職経験者の転職回数が少ないことに特徴があり、これが、先ほどみた転職回数（平均）指標では、日本人があまり転職しないようにみえる要因となっている。雇用の流動性といえ、平均転職回数ばかりが取り上げられているが、このように転職回数を分布により観察することから読み取れる情報はとても重要だと考える。なお、30 代と 20 代の転職回数分布の差を図表 6 に示した。

図表 5 転職回数の分布（年代男女別）



図表 6 転職回数分布 30代-20代（男女別）

	0回	1回	2回	3回	4回以上
中国(男性)	-13.0	0.7	5.6	4.3	2.5
中国(女性)	-5.5	-11.1	5.4	4.1	7.1
韓国(男性)	-37.8	8.9	9.9	10.6	8.5
韓国(女性)	-22.6	-2.8	0.7	9.2	15.5
インド(男性)	-13.4	-5.2	3.3	6.0	9.3
インド(女性)	-5.7	2.8	-1.1	0.3	3.5
タイ(男性)	-8.3	-12.0	-8.0	10.6	17.6
タイ(女性)	-23.8	-9.1	4.2	10.4	18.3
マレーシア(男性)	-16.6	-2.4	-2.3	5.1	16.3
マレーシア(女性)	-18.0	-6.9	5.0	4.0	15.8
インドネシア(男性)	-17.7	-13.0	-0.4	7.7	23.5
インドネシア(女性)	-31.5	-3.4	2.7	10.4	21.6
ベトナム(男性)	-11.8	-0.9	-6.3	12.9	6.0
ベトナム(女性)	-18.8	-0.1	5.9	4.5	8.3
アメリカ(男性)	-27.0	8.8	9.6	1.5	7.2
アメリカ(女性)	-15.7	1.1	-1.5	9.5	6.4
日本(男性)	-30.0	10.0	10.0	6.7	3.3
日本(女性)	-48.7	11.4	22.0	6.0	9.3

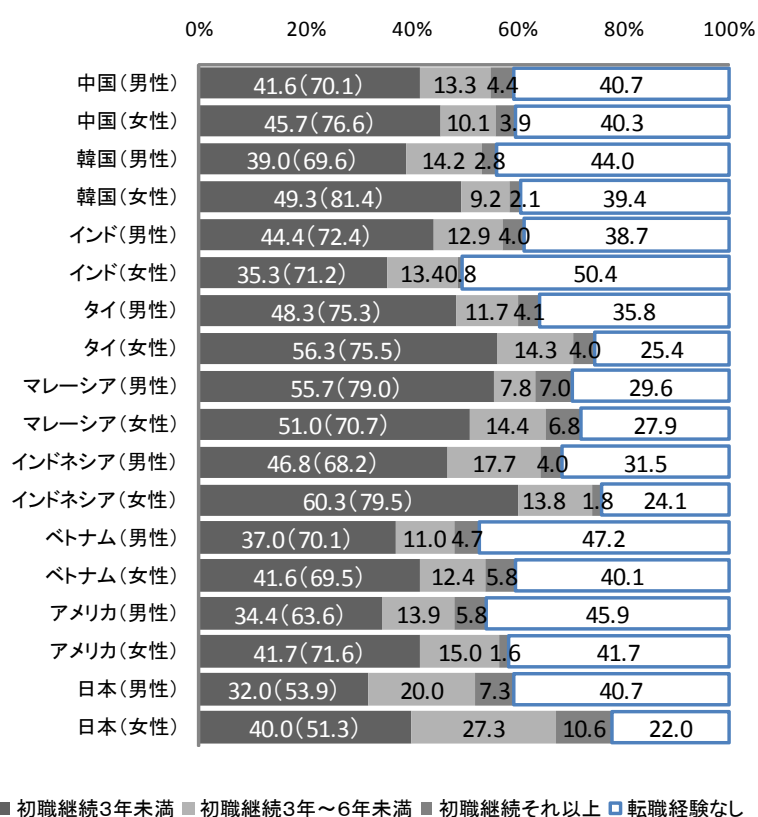
入社後、どのくらいで辞めるのか。初職における就業継続期間を比較してみたい。長期的な結果をみるために、30代のデータに限定する。図表7をみると、多くの国において、転職経験者のうちのほとんどが3年未満に転職している。

次に（ ）に示した、転職経験者に占める3年未満転職者の割合で比較すると、日本が5割強であるのに比べ、韓国（女性）、インドネシア（女性）、マレーシア（男性）では8

割前後、他についても 7 割弱から 7 割半ばと高い水準である。一方、日本では、3 年以上勤務してから辞める人の割合がほかの国と比べて高い。

つまり、日本もほかのアジアも転職経験者の割合については大きく変わらない。違うのは、入社してしばらくしてから辞める（日本）か、入社してからすぐ辞めるのか（ほかのアジア）といった、初職の継続期間の違いである。

図表 7 初職継続期間



V. 転職の要因・効果の分析

V-1. 転職の要因

転職要因について、(1)なぜ転職するのか、(2)誰が転職するのか、転職を繰り返すのか、の 2 つを検証したい。

(1) なぜ転職するのか

転職のきっかけとなる、初職の離職理由設問の集計から読み取りたい（図表 8）。日本を除くすべての国で、「賃金への不満」と「労働条件や勤務地への不満」が大きな退職理由になっていることがわかる。一方、日本では「賃金への不満」で退職した人はたった 5.1% であり、退職理由の 1 番目は「労働条件や勤務地への不満」、2 番目が「仕事内容への不満」である。

男女別の違いについても触れておくと（集計は紙面の問題で割愛する）、多くの国では先ほどと回答傾向は大きく変わらない。女性にとって大きな理由となりうる「結婚・出産・育児・介護のため」に退職するのは、インド女性（11.5%で 3 番目に高い理由）と日本女性（14.3%で最も高い理由）で、他の国では選択率が低い。つまり、それらの国では、女性が結婚・出産・育児・介護といったライフイベントで退職・復職することは、ほとんどないということだ。ただし、この調査は現在雇用されている人を対象にしているため、退職して働いていない人、もともと雇用労働を選択していないひとは対象外であることに留意する必要があるだろう。

図表 8 初職の離職理由

(%)														
		自己都合									会社都合			
	(n数)	賃金への不満	労働条件や勤務地への不満	人間関係への不満	仕事内容への不満	会社の将来性や雇用安定性への不安	自分のけがや病気	結婚・出産・育児・介護のため	独立のため	進学や資格取得のため	契約期間の満了	会社の倒産	早期退職・退職勧奨・解雇	その他
中国	283	31.1	15.9	3.5	11.7	19.8	0.0	0.7	0.0	1.8	4.6	3.5	3.9	3.5
韓国	244	14.8	16.0	2.5	11.1	14.8	1.6	1.2	0.8	6.1	13.1	6.6	2.5	9.0
インド	245	37.1	16.3	2.0	8.6	7.3	0.0	5.7	0.8	4.9	6.1	1.6	0.0	9.4
タイ	307	33.2	13.7	5.2	10.1	6.2	1.3	1.6	2.6	5.9	4.2	1.6	0.7	13.7
マレーシア	292	29.1	16.1	2.1	10.3	11.6	0.0	2.1	2.7	3.1	4.8	1.7	0.3	16.1
インドネシア	290	31.7	20.0	2.1	7.2	12.8	0.3	0.7	1.4	2.1	11.0	2.4	0.3	7.9
ベトナム	266	29.3	23.7	2.6	8.6	10.2	0.4	1.1	3.0	3.0	3.4	5.6	1.1	7.9
アメリカ	227	18.1	13.7	1.8	8.4	7.5	0.0	2.2	0.4	6.2	13.7	4.4	2.2	21.6
日本	294	5.1	16.7	10.2	12.9	11.2	5.8	7.8	0.7	6.8	7.1	2.4	4.8	8.5

※各国内で、もっとも選択率が高いものに黒い網掛け(白文字)、2番目に高いものは太字にした

(2) 誰が転職するのか、転職を繰り返すのか

誰が転職するのか、被説明変数を転職経験があるもの(=1)とし、転職未経験者をベースとして、個人属性や大学から初職の入職状態、初職の就業状況などを説明変数に投入し、ロジット分析を行った(図表 9)。まず、個人属性に注目すると、年齢を重ねるほど転職する確率が高まるのはすべての国で共通している。女性のほうが転職する確率が高いのは、韓国、アメリカ、日本であり、ほかの国では男女差がない。大学から初職の入職状況についてみると、卒業後の進路を決めるのが、大学卒業後より早いほうが、転職する確率が低くなる傾向にあるのが、韓国、タイ、マレーシア、アメリカである。大学院卒のほうが大卒に比べて転職する確率が低いのが、インドネシア、アメリカ、日本で、理系のほうが転職する確率が低いのはマレーシアと日本である。卒業してから3か月以上ブランクがあることは、インドネシアでは転職する確率を高め、アメリカでは逆に低める。初職の就業状況をみると、初職の契約が有期雇用であるほど転職するという傾向はすべての国で共通している。また、国営・公営企業や、公務員は、民間(内資)勤務者に比べて、転職しないという傾向も、インドネシアの国営・公営企業を除いて共通している。韓国とタイの内資(外資)勤務者は転職確率が高い。

次に、転職を繰り返すひとの特徴をみるために、転職回数が3回以上の人(=1)を被説明変数におき、転職未経験者(=0)との違いについて、同じくロジット分析を行った(図表 9)。先ほどの分析と比べて、有意差に違いが生じたところに、グレーの背景色をつけた。これは、(転職未経験者と比べた)転職者の要因と、(転職未経験者と比べた)転職が3回以上あるひとの要因で異なるところを示していることになる。

まず、転職3回以上の要因は、転職経験ありの場合と大きくは変わらないが、いくつかの要因で有意差がなくなっていることがわかる。日本の女性、タイの進路決定時期、中国やタイ、アメリカ、日本の初職の勤務先の一部の要因である。転職回数が多くなると、転職の要因は個別性を増し、共通するものを見つけることが難しくなるということかもしれない。

転職3回以上の要因について、新たに生じた有意差に注目してみると、中国、日本において、大学を卒業する前に進路を決めているほうが、転職3回以上する確率が下がる。マレーシアでは、大学院卒のほうが転職を3回以上する確率があがり、卒後3か月以上のブ

図表 9 転職経験あり(=1)のロジット分析結果

項目	(base)	中国	韓国	インド	タイ	マレーシア	インドネシア	ベトナム	アメリカ	日本
(n数)		499	554	470	471	450	456	538	472	596
女性	(男性)	1.188	2.048 **	0.841	1.221	0.862	0.954	1.185	1.619 **	1.590 **
年齢	—	1.108 **	1.278 **	1.102 **	1.121 **	1.173 **	1.205 **	1.188 **	1.152 **	1.239 **
進路決定: 中学高校		0.653	0.669	1.033	0.600 *	0.449 **	0.891	0.860	0.731	1.101
進路決定: 大学生の前期	(大学卒業後)	0.880	0.584	1.191	1.138	0.616	0.923	0.706	0.506 **	0.610
進路決定: 大学生後期		0.701	0.437 **	0.901	0.612 *	1.454	0.916	0.982	0.786	0.889
大学院卒	(大学)	1.005	0.571	0.770	0.594	1.365	0.282 **	0.774	0.461 **	0.340 **
理科系	(文科系)	0.971	1.375	0.744	1.246	0.466 **	1.055	1.133	0.685	0.579 **
その他		1.120	1.385	1.086	1.491	0.851	1.209	0.477 **	0.702	0.617 *
卒後ブランク3カ月以上	(3カ月未満)	0.820	0.845	0.842	1.128	0.781	1.782 **	1.155	0.631 **	0.750
初職: Temporary	(Permanent)	1.400 *	3.311 **	1.377	2.043 **	2.389 **	2.425 **	2.025 **	2.974 **	2.523 **
初職: 国営・公営		0.314 **	0.624	0.205 **	0.698	0.261 **	2.083	0.351 **	0.800	0.465 *
初職: 民間(外資)	(民間(内資))	0.675	2.756 **	0.771	1.968 **	1.060	1.397	0.709	2.086	1.528
初職: 民間(合資)		0.534 *	0.572	0.734	0.564	0.596	0.753	0.654	0.947	1.493
初職: 公務員		0.024 **	0.227 **	0.625	0.241 **	0.117 **	0.069 **	0.053 **	0.387 **	0.182 **
□オムニバス検定 (p-value)		0.000 **	0.000 **	0.000 **	0.000 **	0.000 **	0.000 **	0.000 **	0.000 **	0.000 **
□Nagelkerke R 2乗		0.170	0.338	0.171	0.186	0.300	0.356	0.294	0.229	0.330

被説明変数を転職経験あり(=1)、なし(=0)にしたロジット分析

Exp (B) オッズ比 (**は5%有意、* は10%有意)

上記のほかに、就職経路(大学・計、公的・計、紹介・計、インターネットやアルバイト、会社に直接問い合わせ、その他)の変数を入れ分析している

図表 10 転職3回(=1)のロジット分析結果

項目	(base)	中国	韓国	インド	タイ	マレーシア	インドネシア	ベトナム	アメリカ	日本
(n数)		298	408	323	316	298	330	398	343	364
女性	(男性)	1.475	4.126 **	0.655	1.248	1.065	1.255	1.733	1.647 *	1.460
年齢	—	1.224 **	1.410 **	1.172 **	1.247 **	1.280 **	1.342 **	1.293 **	1.222 **	1.309 **
進路決定: 中学高校		0.834	0.886	0.827	0.666	0.416 **	0.889	0.627	0.630	0.000
進路決定: 大学生の前期	(大学卒業後)	0.486	0.411	0.699	1.328	0.657	0.625	0.615	0.267 **	0.227 **
進路決定: 大学生後期		0.535 *	0.322 **	1.181	0.596	0.836	0.688	1.252	0.603	0.486
大学院卒	(大学)	0.610	0.459	0.632	0.567	3.179 **	0.261 *	0.753	0.307 **	0.209 **
理科系	(文科系)	0.635	1.481	0.566	1.296	0.299 **	1.028	1.243	0.786	0.623
その他		1.006	1.773	1.209	1.554	0.806	1.122	0.624	0.904	0.196 **
卒後ブランク3カ月以上	(3カ月未満)	0.580	0.705	0.734	1.731 *	0.533 **	1.494	1.222	0.923	0.650
初職: Temporary	(Permanent)	2.988 *	3.368 **	1.459	1.922 *	2.985 **	3.681 **	2.432 **	4.092 **	3.506 **
初職: 国営・公営		0.255 **	0.442	0.157 **	0.601	0.344 *	1.014	0.183 **	0.941	1.277
初職: 民間(外資)	(民間(内資))	0.681	5.899 **	0.373 **	1.910	0.881	1.309	0.705	4.193 *	5.357 **
初職: 民間(合資)		0.574	0.000	0.798	1.336	0.441	0.539	0.380 *	1.871	1.771
初職: 公務員		0.000	0.167 **	0.678	0.283 **	0.056 **	0.127 **	0.047 **	0.412	0.162
□オムニバス検定 (p-value)		0.000 **	0.000 **	0.000 **	0.000 **	0.000 **	0.000 **	0.000 **	0.000 **	0.000 **
□Nagelkerke R 2乗		0.314	0.484	0.254	0.336	0.430	0.491	0.376	0.338	0.442

被説明変数を転職3回以上(=1)、転職なし(=0)にしたロジット分析

Exp (B) オッズ比 (**は5%有意、* は10%有意)

図表9と比べて、有意差に変化があった場合にグレーの背景色をつけた

上記のほかに、就職経路(大学・計、公的・計、紹介・計、インターネットやアルバイト、会社に直接問い合わせ、その他)の変数を入れ分析している

ランクがある人のほうが、その確率は下がる。アメリカ、日本では、初職が民間（外資）のひとは3回以上転職確率が高まるが、インドは逆に、確率が下がる。

これらの結果の解釈は、現地の実態調査を重ねて行う必要があるだろう。興味深いのは、大学卒業前に進路を決定していないと、3回以上転職する確率が増えるのが、中国、韓国、アメリカ、日本だということである。アメリカをはぶく、これらの東アジアでは、新卒を同時期に一括採用するというマーケットが成熟している。つまり、大卒者が新卒採用のタイミングで就職できないと、その後のキャリアに影響するということが、この分析結果に表れているといえよう。

V-2. 転職の昇進・賃金への効果

ここでは、まず(1)転職による働き方の変化について確認した後、(2)転職の昇進への効果、(3)賃金への効果について、分析したい。

(1) 転職による働き方の変化

転職経験者の初職と現職におけるフルタイム勤務者（週35時間以上）の割合を比較してみた（図表11）。ほとんどの国で、現職のほうがフルタイムの割合が増えているなか、タイ女性は1.8%だけ減少している。一方で、男女ともに減っているのが日本であり、日本男性は3.7%とわずかではあるが、日本女性は19.8%も減少している。

つぎに、無期雇用の割合も同じように比較してみる。日本女性だけが27.0%と大幅に数

図表 11 初職→現職の働き方変化（転職経験者）

	フルタイムの割合						無期雇用の割合					
	男性			女性			男性			女性		
	初職	現職	差 (現職-初職)	初職	現職	差 (現職-初職)	初職	現職	差 (現職-初職)	初職	現職	差 (現職-初職)
中国	97.6	100.0	2.4	99.3	100.0	0.7	63.0	78.7	15.7	62.1	71.9	9.8
韓国	94.2	95.2	1.0	92.8	96.4	3.6	84.6	89.4	4.8	68.8	81.2	12.4
インド	97.7	98.5	0.8	97.2	97.2	0.0	90.8	96.2	5.4	84.4	89.0	4.6
タイ	97.0	99.3	2.3	97.4	95.4	-2.0	79.9	90.3	10.4	82.2	90.8	8.6
マレーシア	97.9	97.9	0.0	97.6	96.1	-1.5	82.6	95.1	12.5	83.5	90.6	7.1
インドネシア	91.7	98.6	6.9	92.9	92.1	-0.8	57.2	84.8	27.6	69.8	87.3	17.5
ベトナム	97.5	99.2	1.7	93.4	97.8	4.4	35.3	51.3	16.0	29.9	43.8	13.9
アメリカ	92.4	95.7	3.3	77.0	81.1	4.1	79.3	92.4	13.1	76.2	87.7	11.5
日本	92.2	89.9	-2.3	84.3	71.7	-12.6	82.2	83.7	1.5	66.7	49.7	-17.0

値を減らしているが、他国は逆で、男女とも無期雇用の割合が大幅に増えている。これは、日本を除くアジアでは、社会人になって間もない頃は有期雇用で働き、経験が蓄積されると無期雇用に移行していくという各国の労働慣行の傾向を表しているだけかもしれない。しかし、そうだとすると、転職により、その流れが分断されている様子がない（つまり、前職の経験が転職後も評価されている）ことは非常に興味深い。以上、転職により、大きく働き方を変えているのは日本女性だけであった。先ほど触れたように、日本女性の最も高い退職理由が「結婚・出産・育児・介護のため」であったことを考慮すると、転職により、時間に融通が利く働き方に変えた（もしくは変えざるを得なかった）と解釈できる。一方で、インドの女性の場合も、同退職理由の選択率が3番目に高い11.5%であったが、こちらは転職により働き方を変えている様子はこの集計からはうかがえない。変わらず、フルタイム、無期雇用で働いている。

(2) 転職の昇進への効果

転職すること、転職を繰り返すことは、昇進にどのような効果があるのか。転職回数の違いにより、現在管理職である確率が違うのかを検証したい。具体的には、被説明変数を現在管理職である者（=1）とし、転職未経験者をベースに、転職1回、2回、3回以上の経験者のダミー変数を入れ、年齢をコントロール変数として追加して、男女別のロジット分析を行った（図表12）。

まず、転職回数による明らかな違いがでているのが日本である。男女ともに、すべてに有意差があり、オッズ比は1より小さい。転職回数が増すごとに、現在管理職である確率が下がっている。

一方で、他の国で有意差がある場合のオッズ比はすべて1より大きい。つまり、転職経験者の管理職である確率が、転職未経験者より高いことを示している。

詳細をみると、中国（男性）、タイ（男性）は、転職未経験者より2回経験者のほうが管理職である確率が高く、3回以上の人にはさらにその確率が上がる。インド（男性）は転職未経験者より、2回、3回以上転職している人の管理職である確率が高いが、3回以上転職していると、2回の人よりは少しだけ確率が低くなる。アメリカ（男性）は、転職未経験者に比べて、転職経験者ほうが現在管理職である確率が高いが、最も高いのは転職1回経験者である。ベトナム（男性）は、転職未経験者に比べて、1回経験者だけが現在管理

職である確率が高くなる。

女性については、ベトナム（女性）で、転職未経験者より、2 回の人の方が管理職である確率が高く、3 回以上になるとさらにあがる。韓国（女性）、マレーシア（女性）は、転職未経験者より、2 回転職者の人の管理職である確率が高い。

一方で、有意差がないところの意味も重要であろう。つまり、転職経験、転職回数が、現在の管理職である確率に関係ないことを示しているからである。

日本では、転職により入社してきた者より、同じ企業で継続勤務しているもののほうが昇進に有利だといわれるが(伊東 2001; 濱口 2009), これは, 分析対象国のなかでいうと、日本だけの特徴のようだ。

図表 12 管理職のロジット分析結果

	男性					女性				
	1回	2回	3回以上	オムニバス検定	Nagelkerke R ² 乗	1回	2回	3回以上	オムニバス検定	Nagelkerke R ² 乗
中国	1.62	1.77 *	3.41 **	0.00	0.17	0.72	0.73	1.63	0.00	0.12
韓国	1.43	1.64	2.15	0.00	0.24	1.08	2.35 *	0.90	0.00	0.11
インド	1.49	2.33 **	2.13 **	0.00	0.12	0.68	0.63	0.58	0.00	0.10
タイ	0.92	2.55 **	2.57 **	0.00	0.08	0.58	1.35	0.72	0.00	0.12
マレーシア	0.86	0.91	2.01 *	0.00	0.26	1.12	3.3 **	1.57	0.00	0.16
インドネシア	0.81	1.49	1.69	0.00	0.09	1.84	1.22	1.59	0.00	0.18
ベトナム	1.98 *	1.03	1.47	0.00	0.17	1.37	2.42 **	2.44 **	0.00	0.17
アメリカ	2.33 **	2.29 **	1.99 *	0.00	0.12	0.72	1.79	0.98	0.01	0.07
日本	0.65 **	0.48 **	0.20 **	0.00	0.33	0.31 **	0.24 **	0.13 **	0.00	0.21

※管理職である場合を1, ない場合を0としたロジット分析

※ベースは転職なし

※5%有意の場合は**, 10%有意の場合は*

※上記の転職回数ダミーのほか、年齢を説明変数にいれコントロールしている

(3) 転職の賃金への効果

転職すること、転職を繰り返すことは、賃金にどのような影響を与えるのであろうか。ここでは、まず、転職前後の年収変化（短期的な効果）をみたあと、転職の現在の年収への効果（長期的な効果）について、分析したい。

転職前後の年収変化（短期的な効果）

現在の勤務先に転職する前後の年収変化について、「増えた」「ほとんど変わらなかった」「減った」の3つの選択肢で聞いている。図表13は、転職回数ごとに、「増えた」と「減った」の割合を男女別に集計したものである。なお、日本人を対象にした調査では、この設問は聞いていないので、代わりに、転職前と1年後の年収について実数で聞いた設問を活用し、「10%以上増えた場合」「10%以上減った場合」の割合を集計した。比較には注意が必要である。

図表13 転職前後の年収変化

(%)

		男性				女性			
		転職あり計	1回	2回	3回以上	転職あり計	1回	2回	3回以上
中国	増えた	82.9	82.2	82.1	85.7	84.4	83.9	91.5	77.8
	減った	3.1	2.2	1.8	7.1	3.9	3.2	2.1	6.7
韓国	増えた	53.8	55.6	62.5	45.7	53.6	47.7	60.0	54.1
	減った	9.6	8.9	0.0	17.1	15.0	18.2	17.1	11.5
インド	増えた	78.0	74.4	85.7	75.9	73.5	65.5	86.4	65.0
	減った	3.0	4.7	0.0	3.7	6.2	10.3	2.3	7.5
タイ	増えた	57.4	62.5	53.5	56.9	62.3	60.0	78.0	54.4
	減った	4.7	5.0	7.0	3.1	10.7	16.0	2.4	11.8
マレーシア	増えた	68.2	72.7	61.5	71.2	75.2	80.5	84.8	67.2
	減った	2.6	0.0	5.8	1.5	5.0	2.4	0.0	9.0
インドネシア	増えた	80.7	86.5	77.1	79.5	75.7	64.3	73.0	81.3
	減った	1.3	2.7	0.0	1.3	7.1	17.9	2.7	5.3
ベトナム	増えた	55.6	61.5	50.0	55.3	57.7	71.0	43.9	60.0
	減った	8.1	12.8	5.3	6.4	3.5	3.2	7.3	1.4
アメリカ	増えた	65.3	58.6	76.5	60.0	65.1	68.6	69.2	59.6
	減った	6.1	17.2	0.0	2.9	11.6	15.7	11.5	7.7
日本	10%以上	40.6	45.3	26.9	40.7	28.3	34.7	19.1	26.7
	10%以上	25.0	30.7	23.1	11.1	41.4	33.3	51.1	46.7

転職回数での比較を行う前に、まず、「転職あり計」の数値に注目したい。転職によって年収が減る国はほとんどなく、増えることのほうが多い。「増えた」割合が最も高いのは、中国（男性 82.9%、女性 84.4%）で、インドネシア（男性 80.7%、女性 75.5%）、インド（男性 78.0%、女性 73.7%）、マレーシア（男性 68.2%、女性 75.2%）、アメリカ（男性 65.3%、女性 65.1%）と高い水準で続く。一方、「減った」割合は、男性では韓国（9.6%）が最も高く、女性では、韓国（15.0%）、アメリカ（11.6%）、タイ（10.7%）と続くが、その割合は少ない。

次に、転職回数による、年収変化を比較すると、明らかな違いはみられない。つまり、

転職を繰り返しても、年収が増えることのほうが多いようだ。

日本に関しては、転職による年収変化の傾向が異なる。増減の定義がほかの国と異なるので、日本国内だけの数値を比較すると、年収変化の男女差が大きいこと、男女共に、減る人が少なくないこと、女性については、転職により年収が減る人のほうが増える人よりも多いことがわかる。

これらの結果は、先にみた転職理由を併せると整合的である。日本以外の退職理由は「賃金への不満」の割合が高かった。転職先は、当然、賃金を考慮して決めるだろう。一方で、日本の退職理由は、賃金より、「労働条件や勤務地への不満」「仕事内容への不満」など、多様であった。賃金より、ほかの条件を選んで転職する人も多いはずだ。

転職の現在の年収への効果（長期的な効果）

ここでは、転職すること、転職を繰り返すことが、その後の年収にどのような影響を与えるのか、長期的な効果について検証したい。具体的には、ミンサー型の賃金関数 (Mincer 1974) を応用し、被説明変数に現在年収の対数値 ($\ln Y$) を入れ、説明変数には転職 1 回、2 回、3 回以上経験のダミー ($TURNOVER$) を加え、その効果をみることにした (図表 14)。コントロール変数として大学院卒ダミー (EDU)、社会人経験年数 (EXP) とその 2 乗項と、年収に影響を与える個人特性 (X) を入れている。

$$\ln Y = \beta_0 + \beta_1 EDU + \beta_2 EXP + \beta_3 EXP^2 + \beta_4 TURNOVER + X\beta_5 + u$$

まず、各国ともに社会人経験を重ねると、年収が上がることを確認できる。インド、タイ、マレーシアでは、その効果が、他国よりも大きい。理系出身であることは、中国、韓国、タイ、日本において年収を引き上げる。また、大卒に比べて大学院卒であることは、中国、インド、マレーシア、アメリカ、日本において、年収にプラスの効果を与える。女性性は、タイ、マレーシア、アメリカを除くすべての国で、有意に年収が低くなっている。

つぎに、本章で注目する転職の効果をみると、転職未経験者と比べて、転職を繰り返すほど年収が低くなっているのが、インドと日本である。マレーシア、ベトナム、アメリカにおいては、3 回以上になると、有意に年収が低くなる。そのほかの国では、転職頻度が

図表 14 現在の年収への影響

	中国	韓国	インド	タイ	マレーシア	インドネシア	ベトナム	アメリカ	日本
転職1回ダミー	0.199	0.019	-0.434 **	0.057	0.033	-0.006	0.018	-0.152	-0.184 **
転職2回ダミー	-0.067	-0.035	-0.697 **	-0.204	-0.045	-0.223	0.043	0.218	-0.384 **
転職3回以上ダミー	0.130	-0.157	-0.837 **	0.166	-0.336 **	-0.075	-0.234 *	-0.329 **	-0.402 **
社会人経験(年)	0.160 **	0.209 **	0.237 **	0.237 **	0.224 **	0.165 **	0.198 **	0.148 **	0.202 **
社会人経験(年)2乗項	-0.005 *	-0.008 **	-0.009 **	-0.010 **	-0.005	-0.004	-0.009 **	-0.004 **	-0.008 **
卒業学部 理科系ダミー	0.273 **	0.212 *	0.101	0.317 **	0.034	0.078	0.043	0.144	0.139 **
大学院卒	0.449 **	0.192	0.214 *	0.217	0.508 *	0.060	-0.170	0.311 **	0.317 **
女性	-0.190 *	-0.242 **	-0.378 **	-0.071	-0.164	-0.350 **	-0.178 *	-0.111	-0.246 **
定数	10.122 **	15.861 **	11.909 **	10.200 **	8.026 **	15.927 **	17.353 **	9.927 **	4.998 **
n	514	518	461	486	444	458	506	454	581
R	0.335	0.329	0.371	0.324	0.434	0.301	0.270	0.446	0.469
R2乗	0.112	0.108	0.138	0.105	0.188	0.090	0.073	0.199	0.220
F値 有意確率	0.000 **	0.000 **	0.000 **	0.000 **	0.000 **	0.000 **	0.000 **	0.000 **	0.000 **

被説明変数: 現在の主な仕事からの収入(対数)

5%有意を**, 10%有意を*で示している

年収に有意な効果がない。転職を繰り返しても、しなくても、現在の年収に違いを生じないものである。

この結果を、先ほどの短期的な効果と合わせて考えてみたい。日本以外では、転職前後で年収が増えることが多かったのに、なぜ、長期的にみると、転職頻度が年収に有意にプラスの効果を与えないのであろうか。

先述の経済学理論に照らし合わせると、転職により、転職前より賃金が上がるのは、ジョブマッチング理論により説明できる。労働者は能力が十分に発揮できるところを求めて転職し、マッチングのよい仕事を見つけて評価されて、賃金が上昇する。一方で、転職未経験者でありつづけているということは、その仕事ですでにマッチングが高い状態、つまり評価されている状態であるということであり、長期的にみると転職未経験者でも転職経験者でも、その両者での賃金の差は生じないという要因かもしれない。

では、なぜ、インドでは、短期的には転職により年収があがるのに、長期的には、転職を繰り返す人ほど年収が有意に低くなるのであろうか。これは、可能性として、転職する人たちの能力の問題をあげておきたい。樋口（2001）が指摘するように、転職するひと、繰り返す人たちの能力が、転職未経験者に比べて低い場合、それが転職回数のダミー変数に下方バイアスを生じさせる。つまり、転職により転職前より年収が増えていても、転職経験者の平均的な年収は、転職未経験者の平均的な年収には及ばないということである。

最後に、他国と違う傾向を示した日本について考察しておきたい。短期的にも転職により年収が下がる人が少なくないこと、長期的にも転職を繰り返すほど、有意に年収が低いことから、経済学理論では、日本の労働市場は、他国に比べて人的資本論の当てはまりが

強いといえる。これは、日本の労働市場は企業特殊スキルの評価する傾向が強いという、これまでの先行研究とも整合的である。

一方で、経済学的理論で説明できない部分も背景にあることも考慮すべきであろう。経済学的理論は合理性（資本の最適化）に基づいた理論であるが、人々の転職行動にはさまざまな側面を持つ（大橋・中村 2002）。それを裏付けるデータとして、先ほどみた初職の離職理由で、日本は賃金への不満ではなく、ほかの理由で離職している人の割合が高かった。日本の転職は、賃金アップを目的とするのではなく、ほかの様々な不満を改善するためのものであり、実際に転職により賃金下がっているひともいるのである。

VI. 総括と今後の課題

本章は、これまで明らかにされてこなかったアジアの転職頻度と転職の要因、転職の昇進や賃金への効果について、多国間で比較可能なデータをもとに検証を行った。以下、その結果について、ポイントを列挙したい。

（１）インドネシア、マレーシア、タイでは転職回数の平均値が多いが、すべての人が転職を繰り返しているわけではなく、分散している。

（２）日本は転職回数の平均値が最も少ないが、30代の転職未経験率では他国と大差がなく、日本女性に関しては、もっとも30代の転職経験率が高い。日本と他国では、初職の継続期間に違いがあり、日本以外のアジアでは、転職する場合は、入社後すぐに転職するのに対して、日本では入社してしばらくしてから転職する。その違いが、日本の労働市場は流動性が低いという印象を強めてきた可能性がある。

（３）日本を除くアジアでは「賃金への不満」で離職し、転職によって、実際に管理職ポストを得たり、年収をあげていることがわかった。

（４）日本の転職の目的は、賃金アップではなく、その他の様々な不満を改善するための転職であり、転職をしているひとのほうが管理職である確率はさがり、年収も低いという、他のアジアとは異なった転職背景・効果が明らかになった。

最後に今後の課題についてふれておく。本章で扱ったデータは、インターネットモニター調査によるものである。各国のネット普及率がある程度に達していることと、対象者が大卒以上であることで、カバレッジについての問題は大きくはないと考えて実施したが、職種や雇用形態など、インターネットモニター調査に生じやすい回答者の偏りが発生していることは否めない。とはいえ、比較調査がない中で、実態を把握するべく調査を実施したことは、とても大きな意味があったと考える。

第5章 若年期のジョブ・ホッピングが成人賃金に及ぼす影響

—アジア7カ国の比較実証分析—

I. はじめに

前章では、アジア8カ国の20代、30代の転職実態と転職による昇進や賃金への影響について分析し、日本を除くアジア7カ国では、転職によりポジションを得たり、年収を増加させる傾向が確認された。日本の雇用システムにおいては、長期雇用を前提に、労働者は同一企業のなかでOJTやジョブローテーションにより企業特殊性の高い能力を身に着けるため、内部昇進が促され、離職率が低いことが先行研究により示されてきたが（小池1994など）、前章では、それ以外のアジアの国では、労働者が転職をすることによってポジションや賃金を上昇させていく傾向があることが示されたと言えよう。しかし、もし、転職が労働市場に出て初期の数年間に繰り返しなされているのであれば、次から次へ仕事を渡り歩くこと（ジョブ・ホッピング）で将来的に高収入につながるような能力やスキルを蓄積できないため、例え転職直後には賃金が上昇したとしても、長期的には賃金にネガティブな影響を生じてしまうのではないかという疑問が湧く。そこで、本章では、特に、労働市場に出て初めの5年間という若年期に注目し、その期間の退職回数がその後の成人賃金に与える影響についての分析を深めたい。また、第3章と同じく、若年期の退職回数の内生性を考慮した操作変数法を用いた分析を行う。

II. 先行研究

転職の賃金への効果に関する経済的理論や先行研究については第3章で述べたため、ここでは、なかでも、「若年期」転職の賃金への影響に関するものを整理しておく。

アメリカでは、労働市場に出た若者たちが、初期に複数の仕事を渡り歩くことの賃金への影響を実証する研究が重ねられている。Topel and Ward（1992）は、若年期の転職が「若年期」の賃金上昇の少なくとも3分の1を説明することを示した。また、Gardecki and Neumark（1998）は、若年期の職の安定（労働市場にでてから5年間の最長勤続期間や経験した仕事の数）が「成人」賃金に有意な影響をほとんど与えないことを確認している。これらの研究が、若年期の転職を外生的なものとして扱っているのに対して、内生

的であることを考慮した研究として Light and McGarry (1998) や Neumark (2002) がある。Light and McGarry (1998) は、労働市場にでた 8 年間の男性労働者の転職パターンと各時点の賃金について分析した結果、経年変化しない個人特性が転職に与える影響を考慮した上で、転職が賃金（各時点における、つまり短期賃金）にネガティブな影響を与えることを示し、Neumark (2002) は若年時の職の安定性が成人賃金と内生性をもつことを考慮した操作変数法により賃金関数を分析した結果、若年時の職の定着が成人賃金に多大な恩恵を与えることを実証的に明らかにしている。

日本においては、パネルデータの蓄積が乏しいデータ事情も相まって、若年期の転職のその後の影響について研究が蓄積されているとはいいがたい（第 3 章）。東南アジアとなるとなおさらである（第 4 章）。本章では、Neumark (2002) の分析手法に倣い、日本を含むアジア 7 カ国と、参照国として先行研究の蓄積があるアメリカを対象に、若年期である初職 5 年以内¹の転職回数がその後の成人賃金に与える影響について、操作変数法を用いた分析を行うことにする。若年期のジョブ・ホッピングの長期的な賃金への影響を明らかにすることで、長期的に望ましい各国の若年期の働き方について考察したい。

Ⅲ. データ

本章で扱うデータは Global Career Survey であり、分析対象は中国、韓国、タイ、マレーシア、インドネシア、日本のアジア 7 カ国と、参照国として先行研究の蓄積があるアメリカにおける、大卒 20 代 30 代の雇用者である。以上の条件は、対象としてインドを除いたほかは第 2 章と同じであり、データ詳細についてはそちらを参照されたい。なお、本章の分析対象からインドを除いた理由は、操作変数となる失業率データがインドについては存在しなかったためである。

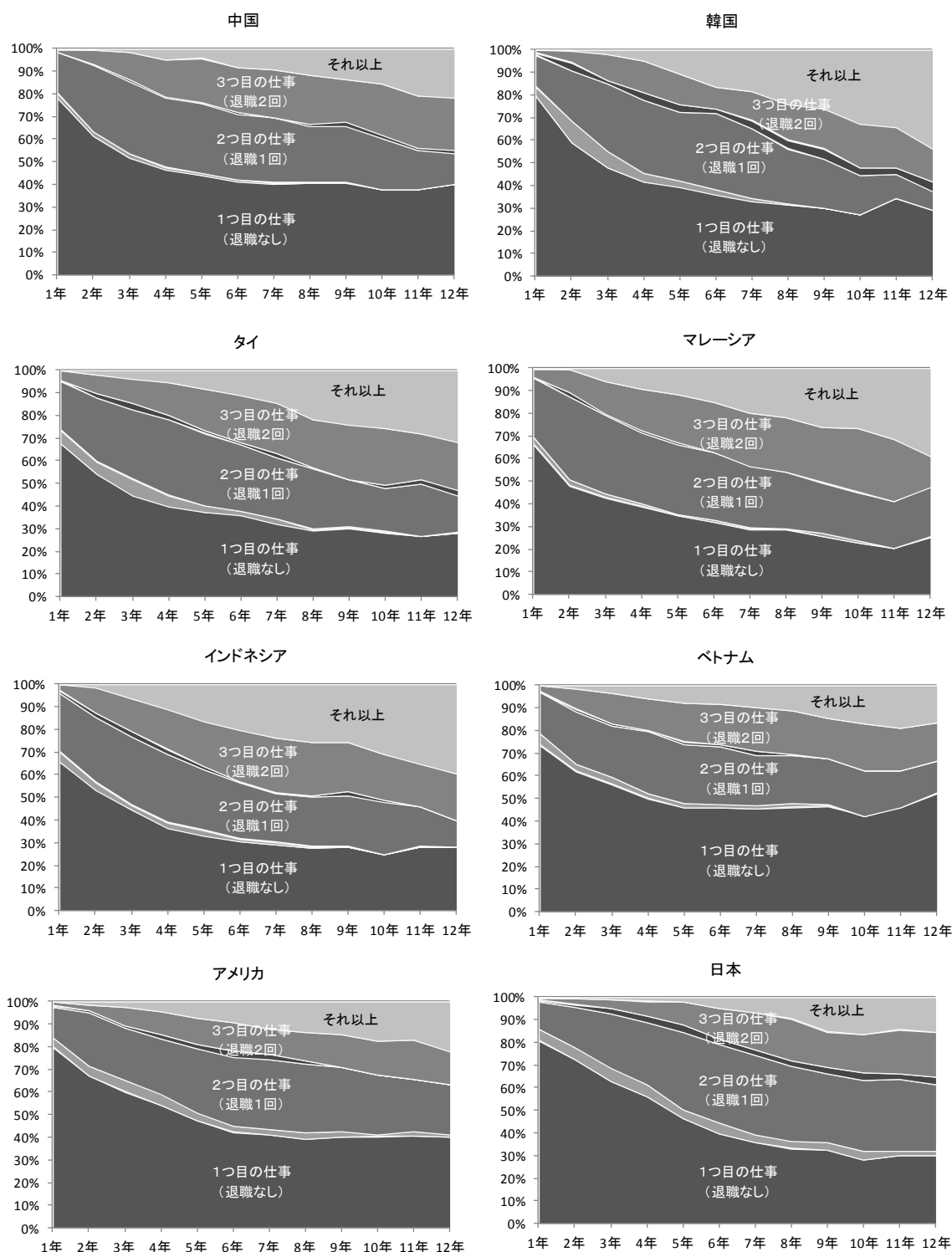
Global Career Survey はクロスセクションデータではあるが、初職から 5 つ目までの仕事と、現在の仕事について、入社年と退職年を聞いた回顧設問がある。初職と現職以外については、3 カ月以上継続したもののみ記述してもらう形式のため、残念ながら、3 カ月未満の仕事は把握できない。したがって、本章で注目する初職入社から「5 年以内」の退職回数は、この回顧設問から算出するため、3 カ月未満の仕事の退職回数を含まない回数となる。ただし、期間を限定しない「これまで」の退職回数は、単独で別に聞いており、本章でも必要に応じて活用する。

IV. 若年期の退職回数の実態

まず、初職入社後から年数を経ると退職経験はどのように増えていくのか、各国の退職回数の分布を確認しておきたい。回顧設問を活用して初職入社後の経過年数ごとの個人の退職経験を算出し、集計対象者（その入社後年数を経過したひと）のなかでの退職回数の分布を集計した（図表 1）。入社後年数を経るほど集計対象者が減少するため、あくまで長期的な傾向を把握するための集計であることを断っておきたい。

マレーシア、インドネシア、タイは図表の形状が似ていて、初職入社後の早い段階から退職回数の分散が大きく、10 年を超えるあたりからは、退職なし、1 回、2 回、それ以上が同じ割合くらいで存在することがわかる。それと比べると、同じ東南アジアのなかでもベトナムでは、退職経験者のなかでの退職回数にはばらつきがみられるが、退職未経験者の割合が継続的に高いことが特徴的である。中国はこのベトナムの形状と似ている。韓国、アメリカ、日本は、年数を経ると退職経験者が増えていくが、1 回経験者に留まる割合が多いという特徴が共通している。

図表 1 初職入社後年数を経ると退職経験の分布はどう変化するか



※すべての国で集計対象者数が45を上回る初職12年後までの集計をした。
 仕事と仕事の間は、仕事をしていない状態(ブランク)を示している。
 履歴設問では、初職と現職以外は、3カ月以上継続したもののみ記述してもらう形式であるため、3カ月未満の仕事は集計に含まれていない。

つぎに、本章が注目する、各国の初職入社から「5 年以内」の退職回数の実態を抑えておきたい（図表 2）。5 年以内の退職経験がない（0 回）割合は、高い順に、韓国（59.9%）、アメリカ（58.8%）、日本（57.9%）、ベトナム（55.1%）、中国（48.0%）、インドネシア（43.6%）、マレーシア（43.2%）、タイ（41.9%）である。5 年以内の退職回数の平均値が高いのは、マレーシア（1.01 回）、インドネシア（1.00 回）、タイ（0.94 回）であり、それらの国では、2 回以上の退職経験者が、マレーシア 31.4%（21.9%+9.5%）、インドネシア 29.9%（17.9%+12.0%）、タイ 26.2%（19.0%+7.2%）に達している。

退職経験の若年期の集中度合いをみるために²、「5 年以内」の退職回数が「これまで」の退職回数の中で占める割合をみてみると、高い順に、中国（73.9%）、韓国（66.8%）、ベトナム（67.1%）、日本（65.3%）、マレーシア（63.7%）、タイ（61.0%）、インドネシア（60.9%）、アメリカ（56.6%）である。

図表 2 初職入社から 5 年以内の退職回数と、これまでの退職回数

	初職入社から5年以内の退職回数							これまでの退職回数			%
	n数	0回	1回	2回	3回以上	平均	標準偏差	n数	平均	標準偏差	
中国	517	48.0%	29.2%	18.0%	4.8%	.81	.94	518	1.09	1.28	73.9
韓国	558	59.0%	23.1%	11.8%	6.1%	.66	.95	562	.99	1.43	66.8
タイ	489	41.9%	31.9%	19.0%	7.2%	.94	1.02	501	1.54	1.72	61.0
マレーシア	462	43.5%	25.1%	21.9%	9.5%	1.01	1.11	471	1.59	1.66	63.7
インドネシア	475	43.6%	26.5%	17.9%	12.0%	1.00	1.09	485	1.64	1.76	60.9
ベトナム	544	55.1%	20.8%	15.4%	8.6%	.80	1.06	549	1.19	1.53	67.1
アメリカ	483	58.8%	24.0%	11.2%	6.0%	.66	.95	496	1.16	1.87	56.6
日本	599	57.9%	29.9%	10.2%	2.0%	.57	.77	600	.87	1.18	65.3

※ これまでの退職回数は単独設問で聞いたもので、5年以内の退職回数は、初職から5つ目までの仕事の入社年、退職年を聞いた設問から算出したため、n数が異なる。

5年以内の退職回数の集計は、初職入社後5年を経過していないひとを対象として含めている。

初職入社後 5 年以内の退職回数によって、現在賃金が異なるのかを検証するために、初職入社後 5 年以内の退職回数ごとの現在年収の平均値を見ておきたい（図表 3）。

現在 20 代の現在所得は、初職入社後 5 年以内の退職回数の影響が、短期的に表れている可能性が高い。「5 年以内退職なし」と比べて、退職経験があるほうが現在年収の平均値が高い場合につけた網掛けに注目すると、マレーシア、インドネシアにおいては、すべての退職回数が網掛けになっており、「5 年以内退職なし」が最も現在年収の平均値が低いこ

図表 3 初職入社後 5 年以内の退職回数ごとの現在年収の平均値（現在年代別）

		20代				30代			
		n数	平均値	t検定	標準偏差	n数	平均値	t検定	標準偏差
(元中国)	5年以内退職なし	137	76901.46		59917.77	108	121594.44		95122.220
	退職1回	75	88433.17		77127.92	76	127621.05		102948.850
	退職2回	47	75404.26		57066.19	45	128211.11		93879.546
	退職3回以上	14	80107.14		64166.30	11	141454.55		130626.463
(韓国)	5年以内退職なし	177	20891023.24		17845897.20	121	31890082.64		20460402.43
	退職1回	42	20200000.00		12407472.18	81	31264197.53		17826948.06
	退職2回	17	18823529.41		10435967.22	45	26064666.67	*	17524143.03
	退職3回以上	14	29392857.14		29413614.44	17	27776470.59		18236622.82
(タイ)	5年以内退職なし	115	169752.09		261072.74	83	241399.07		402524.47
	退職1回	70	190163.57		376736.82	80	208227.31		212006.98
	退職2回	44	144797.73		196609.35	48	241870.83		250774.24
	退職3回以上	15	107266.67	*	93207.50	19	264880.00		223830.63
(マレーシア)	5年以内退職なし	113	12245.07		18322.69	76	36777.71		34921.02
	退職1回	52	15660.96		25152.92	59	37738.97		38651.82
	退職2回	45	14953.07		17752.46	48	31852.63		40189.38
	退職3回以上	26	12462.08		18845.80	16	14340.63	**	27906.46
(インドネシア)	5年以内退職なし	120	23994458.33		34938383.16	74	67054054.05		79790565.22
	退職1回	55	42940454.55	*	67940696.24	64	52715625.00	**	53748748.14
	退職2回	35	40051428.57	*	52004594.66	46	39205434.78		62406556.13
	退職3回以上	20	28852500.00		38010696.12	34	49352941.18		62088837.80
(ベトナム)	5年以内退職なし	147	82584557.82		78198344.23	122	104827868.85		82081086.96
	退職1回	46	87858695.65		81259437.95	61	103565573.77		85465757.05
	退職2回	38	80860526.32		54309635.50	42	120740952.38		80786553.45
	退職3回以上	28	52107142.86	**	43497202.37	17	92588235.29		43507267.82
(アメリカ)	5年以内退職なし	147	45629.26		32768.14	116	76954.38		43475.26
	退職1回	32	42818.91		24467.12	71	74645.51		44907.06
	退職2回	24	57168.75		47159.68	27	71944.44		49973.90
	退職3回以上	15	32006.67		16898.03	9	53111.11	***	17120.49
(日本)	5年以内退職なし	208	319.80		152.63	127	452.94		272.13
	退職1回	59	302.02		141.51	114	413.76		280.51
	退職2回	16	213.13	***	133.50	44	396.41		320.27
	退職3回以上	6	266.00		126.59	6	361.67		129.52

※「5年以内退職なし」と比べて、平均値が高いものに網掛けをしている

t検定は、「5年以内退職なし」との平均の相違 * p<0.1, **p<0.05, *** p<0.01

とがわかる。また、両国において、退職経験者の中では、退職回数が少ないほど、現在年収の平均値が高い傾向がみられる。その他の国で、現在所得の平均値がもっとも高いのは、中国とタイ、ベトナムで、退職1回経験者であり、韓国では3回以上、アメリカでは2回経験者である。日本は「5年以内退職経験なし」が、もっとも高い。

ただし、「5年以内退職経験者」と各退職回数の現在年収の平均の差を検定（t検定）したところ、統計的に差が確認されたのは、タイの3回以上（「5年以内退職なし」より低い）、

インドネシアの退職 1 回，2 回経験者（ともに「5 年以内退職なし」より高い），ベトナムの退職 3 回以上（「5 年以内退職なし」より低い），日本の退職 2 回経験者（「5 年以内退職なし」より低い）であった。

では，つぎに，初職入社後 5 年以内の退職回数が，後になって，どのような影響を与えるのかという長期的な影響について検証するために，現在 30 代の，初職入社後 5 年以内の退職回数と現在年収の平均値をみてみよう。まず，先ほどと比べると，網掛けがなくなった，もしくは減少している国が多いことが確認できる。例えば，20 代ではすべての退職回数が網掛けになっていたマレーシア，インドネシアにおいて，マレーシアの退職 1 回の網掛けを残して，すべての網掛けがなくなってしまった。韓国，アメリカでも網掛けがなくなった。これらの国では「5 年以内退職なし」が，最も現在年収の平均値が高いということになる。退職回数による傾向をみると，アメリカ，日本では，「5 年以内退職経験なし」がもっとも現在年収の平均値が高く，退職回数が増えるほど，低くなる傾向がみられる。一方，中国では，すべての退職回数が網掛けになっており，かつ，退職回数が多いほど，現在年収の平均値が高くなっている傾向がよみとれる。タイでは，退職 1 回が最も低い，それ以降は回数が増えるほど，現在年収の平均値が高くなる傾向がみられる。

ただし，現在の 30 代において，統計的に差が確認できたのは，韓国の退職 2 回（「5 年以内退職なし」より低い），マレーシアの退職 3 回以上（「5 年以内退職なし」より低い），インドネシアの退職 1 回（「5 年以内退職なし」より低い），アメリカの退職 3 回以上（「5 年以内退職なし」より低い）のみであり，すべて，退職経験があるほうが，現在年収の平均値が低いことを示すものである。

初職入社後 5 年以内の退職回数が，短期的には年収を上昇させても，長期的には年収を減少させるのでないかという本章の仮説に対しては，中国とタイにおいては，30 代において転職回数が多いほど現在年収の平均値が高くなるという逆の傾向が見られたが，その他の国においては，30 代において転職回数が多いほど平均年収がおおむね低くなる傾向があり，仮説を支持する兆しがみられる。ただし，クロス集計では，初職入社後の 5 年以内の退職経験ではない，ほかの要因が現在年収に影響を与えている可能性（見せかけの相関）があることを否定できない。次節では，それらをコントロールした上で，初職入社後 5 年以内退職回数の現在年収への影響を検証していくことにする。

V. 若年期の退職回数がその後の賃金に及ぼす影響

初職入社後 5 年以内の退職回数が、その後の成人賃金に与える影響を分析したい。分析にあたっては、ミンサー型賃金関数の推定を行う。記述統計を図表 4 に示しておく。

図表 4 記述統計

	中国			韓国			タイ			マレーシア			インドネシア			ベトナム			アメリカ			日本		
	度数	平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差
初職入社から5年以内の退職回数	517	0.8	0.9	558	0.7	1.0	489	0.9	1.0	462	1.0	1.1	475	1.0	1.1	544	0.8	1.1	483	0.7	0.9	599	0.6	0.8
これまでの退職回数	518	1.1	1.3	562	1.0	1.4	501	1.5	1.7	471	1.6	1.7	485	1.6	1.8	549	1.2	1.5	496	1.2	1.9	600	0.9	1.2
(ln)現在の主な仕事からの収入	514	11.0	1.2	518	16.6	1.2	486	11.3	1.4	444	9.1	1.4	458	16.6	1.5	506	17.9	1.1	454	10.7	1.0	581	5.7	0.8
社会人経験(年)	518	7.2	3.8	562	5.6	4.2	501	7.4	4.7	471	6.9	4.3	485	6.9	4.1	549	6.2	4.0	496	7.5	5.0	600	7.9	4.9
(2乗項)社会人経験(年)	518	66.4	65.2	562	48.5	62.3	501	76.9	81.9	471	65.6	68.4	485	64.2	65.4	549	54.2	60.4	496	81.5	96.4	600	86.4	87.8
女性ダミー	518	0.5	0.5	562	0.5	0.5	501	0.5	0.5	471	0.5	0.5	485	0.5	0.5	549	0.5	0.5	496	0.5	0.5	600	0.5	0.5
失業率(初職入社年)	518	4.0	0.4	562	3.6	0.7	501	1.8	1.0	471	3.4	0.2	485	8.2	1.7	549	5.1	0.7	496	6.4	1.9	600	4.5	0.6
卒業時に仕事決まっていたダミー	518	0.4	0.5	562	0.4	0.5	501	0.6	0.5	471	0.3	0.5	485	0.4	0.5	549	0.4	0.5	496	0.5	0.5	600	0.8	0.4
初職入社時大学院卒ダミー	518	0.1	0.3	562	0.1	0.3	501	0.1	0.3	471	0.0	0.2	485	0.0	0.2	549	0.1	0.2	496	0.2	0.4	600	0.1	0.3
セールスポイント 大学名ダミー	513	0.2	0.4	556	0.1	0.3	481	0.3	0.5	455	0.1	0.3	460	0.3	0.5	541	0.2	0.4	484	0.1	0.3	597	0.1	0.3

推定される方程式は次の形をとる。

$$\ln Y_i = \alpha \text{TURNOVER}_i + X_i \beta + u$$

被説明変数は現在年収の対数値 ($\ln Y$) である。 X はコントロール変数として同時期の人的資本およびその他の個人属性に関する変数(社会人経験年数, 社会人経験年数の 2 乗項, 女性ダミー) のベクトルを示し, TURNOVER は初職入社後 5 年以内の退職回数を示す。推定結果を図表 4 (OLS) に示した。その結果, マレーシアと日本においては初職入社後 5 年以内の退職回数が多いほど, 現在年収にネガティブな影響を生じるが, 他の国では有意な影響がみられなかった。

ただし, 初職入社後 5 年以内の退職回数が内生変数である場合, OLS による推定結果にはバイアスが生じてしまう。内生性を考慮するために, 初職入社後 5 年以内の退職回数の操作変数として, 入社年の各国失業率³と, 学校卒時に仕事が決まっていたというダミー変数, 学校卒業時に学歴が大学院であったダミー, 就職活動の時に大学名をアピールしたダミーを投入して 2 段階最小二乗法 (IV) を行い, 第 1 段階目と第 2 段階目の推定結果を示した (図表 4 の IV)。その結果, 日本における初職入社後 5 年以内の退職回数が現在年収に与えるネガティブな影響が大きくなったことに加え, アメリカでも初職入社後 5 年以内

の退職回数が、現在年収にネガティブな影響を与えることが明らかになった。アメリカの結果は Neumark (2002) の先行研究と整合的である一方で、日本を除くアジア 6 カ国においては、外生性の検定 (Hausman 検定) が棄却されず、操作変数法による推定自体が支持されなかった。

アメリカと日本を除く国の分析において操作変数法が支持されなかった要因として、2 つの可能性をあげておきたい。1 つは、操作変数が適切でないという可能性である。これについては引き続き、妥当性のある操作変数を検証していく必要があるだろう。もう 1 つの可能性は、アメリカと日本以外では、初職入社後 5 年以内の退職回数が内生的ではないということである。とくに東南アジアにおいては、労働市場に出てから繰り返し転職をするということが、キャリア形成の過程で一般的な行動であることが報告されており (財団法人海外職業訓練協会 2007 ; 財団法人海外職業訓練協会 2008 ; 萩原 2014 など)、その場合は初職入社後 5 年以内の退職回数は、個人の能力などの異質性に影響をうけず、外生的なものであると考えられるのかもしれない。

図表 5 初職入社後 5 年以内転職回数その後の将来賃金への影響

	中国			韓国			タイ		
	OLS	IV		OLS	IV		OLS	IV	
	b/se	第1段階 b/se	第2段階 b/se	b/se	第1段階 b/se	第2段階 b/se	b/se	第1段階 b/se	第2段階 b/se
5年以内退職回数	0.02 (0.06)		-0.27 (0.25)	-0.05 (0.06)		0.05 (0.51)	0.04 (0.06)		-0.36 (0.44)
社会人経験年数	0.16 *** (0.05)	0.15 *** (0.04)	0.20 *** (0.06)	0.222 *** (0.05)	0.21 *** (0.03)	0.20 (0.12)	0.23 *** (0.05)	0.03 (0.04)	0.26 *** (0.07)
社会人経験年数2乗	-0.01 * (0.00)	-0.01 ** (0.00)	-0.01 ** (0.00)	-0.01 *** (0.00)	-0.01 *** (0.00)	-0.01 (0.01)	-0.01 *** (0.00)	0.00 (0.00)	-0.01 *** (0.00)
女性ダミー	-0.24 ** (0.10)	0.04 (0.08)	-0.22 ** (0.10)	-0.32 *** (0.10)	0.20 ** (0.08)	-0.35 ** (0.14)	-0.12 (0.13)	-0.04 (0.10)	-0.09 (0.14)
定数	10.34 *** (0.19)	0.37 (0.87)	10.42 *** (0.20)	15.98 *** (0.15)	0.28 (0.27)	16.00 *** (0.18)	10.32 *** (0.19)	0.70 *** (0.17)	10.56 *** (0.32)
入社年失業率		0.02 (0.22)			-0.12 * (0.07)			0.20 ** (0.09)	
仕事決まっていたダミー		-0.38 *** (0.08)			-0.06 (0.08)			-0.15 (0.10)	
初職入社時大学院卒ダミー		-0.13 (0.11)			-0.04 (0.14)			-0.36 ** (0.14)	
大学名アピールダミー		-0.15 (0.10)			0.12 (0.16)			-0.06 (0.11)	
サンプル数	513		508	514		508	474		455
R-squared	0.08		0.02	0.10		0.09	0.09		0.00
F値	11.41 ***		6.42 ***	15.72 ***		16.82 ***	12.32 ***		3.65 ***
Wald chi2			43.35 ***			62.18 ***			41.40 ***
外生性の検定			1.43			0.04			1.01
	マレーシア			インドネシア			ベトナム		
	OLS	IV		OLS	IV		OLS	IV	
	b/se	第1段階 b/se	第2段階 b/se	b/se	第1段階 b/se	第2段階 b/se	b/se	第1段階 b/se	第2段階 b/se
5年以内退職回数	-0.14 ** (0.06)		0.04 (0.40)	-0.03 (0.06)		0.43 (0.37)	-0.07 (0.04)		0.03 (0.25)
社会人経験年数	0.24 *** (0.05)	0.10 * (0.05)	0.23 ** (0.09)	0.17 *** (0.06)	0.12 (0.09)	0.07 (0.12)	0.19 *** (0.05)	0.22 *** (0.05)	0.18 *** (0.07)
社会人経験年数2乗	-0.01 ** (0.00)	-0.01 * (0.00)	-0.01 (0.01)	0.00 (0.00)	0.00 (0.01)	0.00 (0.01)	-0.01 *** (0.00)	-0.01 *** (0.00)	-0.01 ** (0.00)
女性ダミー	-0.16 (0.12)	-0.05 (0.10)	-0.15 (0.13)	-0.33 ** (0.14)	0.26 *** (0.10)	-0.46 ** (0.18)	-0.22 ** (0.09)	0.08 (0.09)	-0.24 ** (0.10)
定数	8.11 *** (0.17)	-1.06 (0.78)	8.01 *** (0.24)	15.93 *** (0.21)	-0.51 (0.33)	15.91 *** (0.23)	17.45 *** (0.16)	2.30 *** (0.78)	17.43 *** (0.17)
入社年失業率		0.54 ** (0.26)			0.11 * (0.06)			-0.45 ** (0.18)	
仕事決まっていたダミー		-0.13 (0.11)			-0.14 (0.10)			-0.28 *** (0.10)	
初職入社時大学院卒ダミー		0.35 (0.33)			-0.66 *** (0.18)			-0.32 * (0.18)	
大学名アピールダミー		-0.23 (0.16)			0.15 (0.11)			-0.03 (0.11)	
サンプル数	435		421	448		426	501		495
R-squared	0.17		0.17	0.09		0.14	0.06		0.06
F値	25.70 ***		4.46 ***	10.14 ***		12.32 ***	9.05 ***		6.15 ***
Wald chi2			98.86 ***			38.87 ***			34.61 ***
外生性の検定			0.12			1.61			0.16
	米国			日本					
	OLS	IV		OLS	IV				
	b/se	第1段階 b/se	第2段階 b/se	b/se	第1段階 b/se	第2段階 b/se			
5年以内退職回数	-0.09 (0.06)		-0.61 * (0.32)	-0.14 *** (0.04)		-1.33 *** (0.46)			
社会人経験年数	0.15 *** (0.03)	0.19 *** (0.04)	0.23 *** (0.05)	0.19 *** (0.03)	0.14 *** (0.02)	0.35 *** (0.07)			
社会人経験年数2乗	0.00 *** (0.00)	-0.01 *** (0.00)	-0.01 *** (0.00)	-0.01 *** (0.00)	-0.01 *** (0.00)	-0.02 *** (0.00)			
女性ダミー	-0.14 (0.09)	0.14 (0.09)	-0.07 (0.12)	-0.33 *** (0.06)	0.03 (0.06)	-0.27 *** (0.10)			
定数	10.04 *** (0.14)	-0.52 (0.44)	10.05 *** (0.15)	5.17 *** (0.13)	0.29 (0.31)	5.11 *** (0.16)			
入社年失業率		0.06 (0.05)			-0.03 (0.06)				
仕事決まっていたダミー		-0.11 (0.09)			-0.24 *** (0.09)				
初職入社時大学院卒ダミー		-0.23 ** (0.09)			-0.15 (0.09)				
大学名アピールダミー		0.37 ** (0.16)			-0.04 (0.09)				
サンプル数	441		431	580		577			
R-squared	0.16		0.08	0.17		0.11			
F値	24.93 ***		8.61 ***	33.80 ***		14.82 ***			
Wald chi2			77.82 ***			53.13 ***			
外生性の検定			3.38 *			19.7 ***			

()はWhite修正後の標準誤差である

* p<0.1, **p<0.05, *** p<0.01

外生性の検定はHausmanタイプの統計量である

VI. 総括と今後の課題

本章の目的は、初職入社後 5 年以内の退職回数がその後の成人賃金にもたらす影響について明らかにすることであった。推定結果を簡略化して図表 7 にまとめておく。

図表 7 推定結果まとめ

	中国		韓国		タイ		マレーシア	
5年以内退職回数 [外生性の検定]	OLS 0.02	IV -0.27 [-1.43]	OLS -0.05	IV 0.05 [0.04]	OLS 0.04	IV -0.36 [1.01]	OLS -0.14 **	IV 0.04 [0.12]
	インドネシア		ベトナム		米国		日本	
5年以内退職回数 [外生性の検定]	OLS -0.03	IV 0.43 [1.61]	OLS -0.07	IV 0.03 [0.16]	OLS -0.09	IV -0.61 * [3.38 *]	OLS -0.14 ***	IV -1.33 *** [19.7 ***]

初職入社後 5 年以内の退職回数の内生性を考慮した操作変数法を用いて分析をした結果、日本とアメリカでは、初職入社後 5 年以内の退職回数が、その後の成人賃金に負の影響を生じることが明らかになった。アメリカにおいては、初職入社後 5 年以内の退職回数を外生的であるとして扱った重回帰分析では得られなかった結果であり、Neumark (2002) の結果を支持するものとなった。

一方で、日本をのぞくアジア 6 カ国では、重回帰分析において、マレーシアにおいて初職入社後 5 年以内の退職回数がその後の成人賃金に有意なネガティブな影響を生じることが明らかになったことを除いて、ほかでは有意な影響が確認されなかっただけでなく、操作変数法を用いた分析においては、外生性の検定 (Hausman 検定) が棄却されず、操作変数法による推定自体が支持されなかった。とくに東南アジアにおいては、労働市場に出てから繰り返し転職をするということが、キャリア形成の過程で一般的な行動であるという実態を考慮すると、初職入社後 5 年以内の退職回数は、それらの国では外生的である可能性がある。その場合は、重回帰分析の結果から、マレーシアにおける若年期のジョブ・ホッピングは、その後の成人賃金に有意なネガティブの影響を生じると解釈できる。

以上の分析より、アメリカ、日本とマレーシアでは、若年期のジョブ・ホッピングはその後の成人賃金にネガティブな影響を生じるが、その他アジア 5 カ国では、若年期のジョブ・ホッピングは、その後の成人賃金に有意な影響を生じないことが明らかになった。た

だし、操作変数法として扱った変数が適切でない可能性も残っているため、引き続きの検証をしていく必要がある。

注

¹ 若年期として注目する期間を初職入社後の 5 年間に設定した背景は、最初に労働市場に出てからある程度の安定した雇用を得るまでの移行について個人を観測するのに、5 年という期間が十分な長さであるという Osterman (1980) の推定に基づいて Neumark (2002) が設定したことに準じた。

² 「これまで」の基準は、回答者が労働市場にでてから経験した年数により異なるため、ここでは同じ割付ルール (10 代刻み性別で割付け) で行った調査における、各国の初職入社後 5 年以内退職回数の大きな傾向を示したに過ぎない。

³ 各国の失業率は International Monetary Fund, World Economic Outlook Database, October 2012 のデータを活用した。

終章

最後に、各章のまとめを行っておく。まず、第1章では、複数の調査手法で実施した回答の比較より、各調査の偏りについて検証した。特に、インターネットモニター調査と従来型調査の回答属性と、公による代表性が高い調査データとの詳細の比較を行った。その結果、調査回答者の偏りはインターネットモニターだけの問題ではなく、もはや、従来型調査手法でも発生していることが明らかになった。また、設問のタイプによっては、調査間で差がないことも検証した。

第2章では、日本における新卒入社後3年未満の早期離職の要因として、先行研究が示してきた入職時の労働市場について、個人の能力をコントロールした上で検証した。その結果、個人の能力をコントロールしてもなお、初職入社10年までの離職は、入職時の労働市場が影響を与えていることが明らかになった。

第3章では、新卒入社後3年未満の早期離職がその後の賃金にもたらす影響について、早期離職と賃金の内生性を考慮した操作変数法を用いて分析した。その結果、新卒入社後3年未満の早期離職は、その後の賃金に大きな負の影響を生じること、その一方で、3年以上継続し10年未満に離職した場合は、転職未経験者と比べてその後の賃金に有意な差が生じないことを明らかにした。

第4章では、中国、韓国、インド、タイ、マレーシア、インドネシア、ベトナム、日本のアジア8カ国と、参照国としてアメリカの、大卒20代、30代の都市圏で働く人に対して就業に関する調査を実施し、今まで明らかにされてこなかったアジアの転職頻度と転職要因、効果について多国間で比較分析を行った。その結果、インドネシア、マレーシア、タイでは転職回数の平均値が多いが、すべての人が転職を繰り返しているのではなく分散していること、転職回数の平均値が最も少ないのは日本だが、30代の転職未経験者の割合については他と大差がなく、日本女性に関しては最も転職経験率が高いこと、日本を除くアジアでは「賃金への不満」で離職し、転職により管理職ポストを得たり、年収を上昇させている一方で、日本の転職の目的は賃金アップではなく、その他の様々な不満を改善するためであり、転職者のほうが未経験者より管理職である確率はさがり、年収が低いという、ほかとは異なる転職の背景と効果を明らかにした。

第5章では、中国、韓国、タイ、マレーシア、インドネシア、ベトナム、日本のアジア7カ国と、参照国としてアメリカにおいて、労働市場に出て初めの5年間という若年期に

注目し、その期間の退職回数（ジョブ・ショッピング）がその後の賃金に与える影響について分析を深めた。その際、若年期の退職回数と成人賃金との両方に共通して影響を与える、個人の能力などの異質性を考慮した操作変数法による分析を行った。その結果、アメリカ、日本とマレーシアでは、若年期のジョブショッピングはその後の成人賃金にネガティブな影響を生じるが、その他アジア 5 カ国では影響を生じないことが明らかになった。

参考文献

序章

萩原牧子（2010）「非正規という働きかたは本当にリスクか」『Works Review』Vol.5, pp.74-87.

第1章

日本マーケティング・リサーチ協会（2005）『平成16年度調査研究委員会報告書 テーマ2. マルチモード調査の有効性検証』（社）日本マーケティング・リサーチ協会.

林 英夫（2006）『郵送調査法〔増補版〕』関西大学出版部.

本多則恵・本川明（2005）「インターネット調査は社会調査に利用できるか—実験調査による検証結果—」『労働政策研究報告書 No.17』労働政策研究・研修機構.

本多則恵（2006a）「調査法が調査結果に与える影響について—インターネット調査，モニター型調査の特性—」『日本人の働き方とセーフティネットに関する研究—予備分析』（JILPT 資料シリーズ No.14）労働政策研究・研修機構.

———（2006b）「インターネット調査・モニター調査の特質—モニター型インターネット調査を活用するための課題—」『日本労働研究雑誌』No.551.

前田忠彦（2005）「郵送調査法の特徴に関する一研究—面接調査法との比較を中心として—」『統計数理』No.53(1), pp.57-81.

前田忠彦・大隅昇（2006）「自記式調査における実査方式間の比較研究」『ESTRELA』No.143, 2006年2月号.

松田映二（2006a）「高い回収率，個人の事情や本音を聞く質問で威力発揮」『朝日総研レポート』No.190.

—— (2006b)「世論調査報告 長野県知事選挙 郵送・インターネット比較調査で世論調査の可能性を探る」『朝日総研レポート』No.198.

石田浩, 佐藤香, 佐藤博樹, 豊田義博, 萩原牧子, 萩原雅之, 本多則恵, 前田幸男, 三輪哲 (2009)「信頼性のあるインターネット調査法の確立に向けて」『SSJ データアーカイブリサーチペーパーシリーズ』東京大学社会科学研究所, 2009 年 5 月.

第2章

独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2005)「第2新卒者の採用実態調査」『JILPT調査シリーズ』No.3.

—— (2007)「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」『JILPT調査シリーズ』No.36.

玄田有史 (1997)「チャンスは一度世代と賃金格差」『日本労働研究雑誌』No.449, pp.2-12.

濱口桂一郎 (2011)『日本の雇用と労働法』日本経済新聞出版社.

岩脇千裕 (2007)「大学新卒者採用における面接評価の構造」『日本労働研究雑誌』No.567, pp.49-59.

Kondo, Ayako (2007) “Does the First Job Really Matter? State Dependency in Employment Status in Japan,” *Journal of the Japanese and International Economies*, 21, 379-402.

厚生労働省職業安定業務統計 (2013)

黒澤昌子・玄田有史 (2001)「学校から職場へ「七・五・三」転職の背景」『日本労働研究雑誌』No.490, pp.4-18.

Neumark, David (2002) “Youth Labor Markets in the United States: Shopping Around vs. Staying Put,” *The Review of Economics and Statistics*, 84(3), 462-82.

野村正實 (2007) 『日本的雇用慣行－全体像の構築の試み－』 ミネルヴァ書房.

太田聰一・玄田有史・近藤絢子 (2001) 「溶けない氷河－世代効果の展望」『日本労働研究雑誌』 No.569, pp.4-16

太田聰一 (2010) 『若年者就業の経済学』 日本経済新聞出版社.

大竹文雄・猪木武徳 (1997) 「労働市場における世代効果」浅子和美・吉野直行・福田慎一編『現代マクロ経済分析－転換期の日本経済』 第 10 章, 東京大学出版会.

酒井正・樋口美雄 (2005) 「フリーターのその後」『日本労働研究雑誌』 No.535, pp.29-41.

総務省統計局労働力調査詳細集計 (2013)

U.S. General Accounting Office (1990) *Training Strategies: Preparing Noncollege Youth for Employment in the U.S. and Foreign Countries*, Washington, DC: U.S. Government Printing Office.

安井健悟・佐野晋平 (2009) 「教育が賃金にもたらす因果的な効果について－手法のサーヴェイと新たな推定」『日本労働研究雑誌』 No.588, pp.16-33.

第3章

Becker, Gary S. (1962) “Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis.” *Journal of Political Economy*, 70, No.5 (2) 9-49.

Gardecki, Rosella and David Neumark (1998) “Order from Chaos? The Effects of Early Labor Market Experiences on Adult Labor Market Outcomes,” *Industrial and Labor*

Relations Review, 51, No.2, 299-322.

玄田有史・堀田聡子（2010）「「最初の三年」はなぜ大切なのか」佐藤博樹編、『働くことと学ぶこと—能力開発と人材活用—』第2章，ミネルヴァ書房.

濱口桂一郎（2011）『日本の雇用と労働法』日本経済新聞出版社.

Hashimoto, Masanori, and John Raisian (1985) “Employment Tenure and Earnings Profiles in Japan and the United States,” *American Economic Review*, 75, No.4 (September), 721-35.

林雄亮（2009）「日韓労働市場の流動性と格差—転職とそれに伴う収入変化の比較分析」『社会学研究』No.86, pp.7-31.

樋口美雄（2001）『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社.

伊藤実（2001）「内部育成と中途採用のスパイラル的人材戦略」猪木武徳・連合総合生活開発研究編、『「転職」の経済学』第5章，東洋経済新報社.

Jovanovic, Boyan. (1979) “Job Matching and the Theory of Turnover,” *The Journal of Political Economy*, 87, No.5(1) 972-90.

城繁幸（2006）『若者はなぜ3年で辞めるのか？年功序列が奪う日本の未来』光文社新書.

Kondo, Ayako (2007) “Does the First Job Really Matter? State Dependency in Employment Status in Japan,” *Journal of the Japanese and International Economies*, 21, 379-402.

Light, Audrey and Kathleen McGarry. (1998) “Job Change Patterns and the Wages of Young Men,” *The Review of economics and statistics*, 80, No.2, 76-286.

Neumark, David (2002) “Youth Labor Markets in the United States: Shopping Around vs. Staying Put,” *The Review of Economics and Statistics*, 84(3), 462-82.

Mincer, Jacob A. (1974) *Schooling, Experience, and Earnings*, New York: Columbia University Press.

Mincer, Jacob, and Yoshio Higuchi (1988) “Wage Structure and Labor Turnover in the United States and Japan,” *Journal of Human Resources*, 16, No.2 (Spring), 186-216.

大日康史 (2001) 「失業給付が再就職先の労働条件に与える影響—Average Treatment Effect によるプログラム評価」『日本労働研究雑誌』 No.497, pp.22-32.

太田聡一・玄田有史・近藤絢子 (2001) 「溶けない氷河—世代効果の展望」『日本労働研究雑誌』 No.569, pp.4-16

Spence, Michael (1974) “Competitive and Optimal Responses to Signals: An Analysis of Efficiency and Distribution,” *Journal of Economic Theory*, 7, 296-332.

戸田淳仁・馬欣欣 (2004) 「若年時の転職がその後の賃金に及ぼす影響」樋口美雄・慶應義塾大学経商連携 21 世紀 COE 編『日本の家計行動のダイナミズム』, 第 6 章, 慶應義塾大学出版会.

Topel, Robert H., and Michael P. Ward. (1992) “Job Mobility and the Careers of Young Men,” *The Quarterly Journal of Economics*, 102(May), 439-79.

勇上和史 (2001) 「転職時の技能評価—過去の実務経験と転職後の賃金—」猪木武徳・連合総合生活開発研究編『「転職」の経済学』第 4 章, 東洋経済新報社.

第 4 章

阿部正浩（1996）「転職前後の賃金変化と人的資本の損失」『三田商学研究』 Vol.39（1）， pp.125-139.

Becker, Gary S. (1962) “Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis.” *Journal of Political Economy*, Vol.70, No.5(2), pp.9-49.

Bartel, Ann P. and George J. Borjas (1978) “Wage Growth and Job Turnover: An Empirical Analysis.” NBER Working Paper Series, No.285.

Booth, Alison L., Marco Francesconi, and Carlos Garcia-Serrano (1999) “Job Tenure and Job Mobility in Britain.” *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.53, No.1, pp.43-70.

Borghans, Lex, and Bart H.H. Golsteyn (2011) “Job Mobility in Europe, Japan and the U.S.” ROA Research Memorandum, (January).

独立行政法人労働政策研究・研修機構（2006）「第4回日系グローバル企業の人材マネジメント調査結果」『JILPT 調査シリーズ』 No.24.

Dustmann, Christian, and Sonia C. Pereira (2008) “Wage Growth and Job Mobility in the United Kingdom and Germany.” *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.61, No.3. (April), pp.374-93.

Hall, Robert E. (1982) “The Importance of Lifetime Jobs in the United States Economy.” *American Economic Review*, Vol.72, No.4, pp.716-24.

濱口桂一郎（2009）『新しい労働社会—雇用システムの再構築へ』 岩波新書.

Hashimoto, Masanori, and John Raisian (1985) “Employment Tenure and Earnings Profiles in Japan and the United States.” *American Economic Review*, Vol.75, No.4

(September), pp.721-35.

林雄亮(2009)「日韓労働市場の流動性と格差—転職とそれに伴う収入変化の比較分析」『社会学研究』 86, pp.7-31.

樋口美雄 (2001)『雇用と失業の経済学』 日本経済新聞社.

伊藤実 (2001)「内部育成と中途採用のスパイラル的人材戦略」猪木武徳・連合総合生活開発研究編,『「転職」の経済学』 第5章:115-137.

Jovanovic, Boyan. (1979) “ Job Matching and the Theory of Turnover.” The Journal of Political Economy, Vol.87, No.5(1), pp.972-90.

김성훈(2008)「경력직 직장이동에 대한 연구:비생산직외부노동시장의 확대를 중심으로」『산업노동연구』 제 14 권 제 1 호:53-89.

馬 欣欣 (2009)「中国における雇用調整と再就職後の賃金の男女格差—2002 年中国都市家計調査を利用した実証分析」『日本労働研究雑誌』 571:104-119.

Mincer, Jacob A. (1974), *Schooling, Experience, and Earnings*, New York: Columbia University Press.

Mincer, Jacob (1986) "Wage Changes in Job Changes," *Research in Labor Economics*, Vol. 8A, pp.171-97.

Mincer, Jacob, and Yoshio Higuchi (1988) “Wage structure and Labor Turnover in the United States and Japan.” *Journal of Human Resources*, Vol.16, No.2 (Spring), pp.186-216.

大橋勇雄・中村二郎 (2002)「転職のメカニズムとその効果」, 玄田有史・中田喜文編『リ

ストラと転職のメカニズム』第7章, pp.145-173.

朴昌明 (2004) 『韓国の企業社会と労使関係ー労使関係におけるデュアリズムの進化ー』
ミネルヴァ書房.

Sato, Yoshimichi and Shin Arita (2005) Globalization, Local Institutions, and Middle
Classes: A Comparative Study of Social Mobility Classes in Japan and Korea. In Shin
Arita (Eds.), Class Dynamics in Southeast Asia, SSM Research Series Vol.13.

Topel, Robert H., and Michael P. Ward (1992) “Job mobility and the Careers of Young
Men.” The Quarterly Journal of Economics, Vol.102, No.2, pp.439-79.

勇上和史 (2001) 「転職時の技能評価ー過去の実務経験と転職後の賃金ー」 猪木武徳・連
合総合生活開発研究編, 『「転職」の経済学』第4章:93-113.

財団法人海外職業訓練協会 (2008) 『ベトナムの日系企業が直面した問題と対処事例』平
成19年度厚生労働省委託研究報告書.

第5章

Gardecki, Rosella and David Neumark (1998) “Order from Chaos? The Effects of Early
Labor Market Experiences on Adult Labor Market Outcomes,” Industrial and Labor
Relations Review, 51, No.2, 299-322.

萩原牧子 (2014) 『タイにおける現地人材の採用と定着の実態』 Works Report2014.

小池和男 (1994) 『日本の雇用システム』 東京経済新報社.

Light, Audrey and Kathleen McGarry (1998) “Job Change Patterns and the Wages of
Young Men,” The Review of economics and statistics, 80, No.2, 76-286.

Neumark, David (2002) “Youth Labor Markets in the United States: Shopping Around vs. Staying Put,” *The Review of Economics and Statistics*, 84(3), 462-82.

Osterman, Paul (1980) *Getting Started: The Youth Labor Market*, Cambridge, MA, The MIT Press.

Topel, Robert H., and Michael P. Ward (1992) “Job Mobility and the Careers of Young Men,” *The Quarterly Journal of Economics*, 102(May), 439-79.

財団法人海外職業訓練協会（2007）『タイの日系企業が直面した問題と対処事例』平成 18 年度厚生労働省委託研究報告書.

———（2008）『ベトナムの日系企業が直面した問題と対処事例』平成 19 年度厚生労働省委託研究報告書.

参考資料① Global Career Survey調査票（インドの場合）

Work_style_survey

Thank you for accessing this questionnaire.
If you are ready to fill out the questionnaire, please click on the “Start” button.

Start

0%100%

Please do not click on the “Back,” “Forward” or “Refresh” buttons on your browser.

F1What is your gender ?

(Please choose one.)

☐ Male

☐ Female

F2What is your current age ?

yrs old

Next page

0%100%

Please do not click on the “Back,” “Forward” or “Refresh” buttons on your browser.

F3Where do you currently live ?

(Please choose one.)

☐ Delhi

☐ Mumbai

☐ Other

Back

Next page

F3 居住地の選択肢

<中国>
1.上海
2.北京
3.広州
4.その他

<韓国>
1.ソウル
2.プサン
3.テグ
4.その他

<インド>
1.デリー
2.ムンバイ
3.その他

<タイ>
1.バンコク圏
2.コンケン
3.チェンマイ
4.その他

<マレーシア>
1.クアラルンプール圏
2.ジョホールバル
3.その他

<インドネシア>
1.ジャカルタ圏
2.スラバヤ
3.メダン
4.その他

<ベトナム>
1.ハノイ
2.ホーチミン
3.その他

<アメリカ>
1.ニューヨーク
2.カリフォルニア
3.その他

<ブラジル>
1.サンパウロ
2.リオデジャネイロ
3.その他

<ドイツ>
1.ベルリン
2.ハンブルク
3.ミュンヘン
4.ケルン
5.フランクフルト
6.その他

<ロシア>
1.モスクワ圏
2.その他

<オーストラリア>
1.シドニー
2.メルボルン
3.その他

<日本>
1.東京
2.千葉
3.埼玉
4.神奈川
5.その他

939393

93

0%  100%

Please do not click on the "Back," "Forward" or "Refresh" buttons on your browser.

F4 Are you currently working ?

(Please choose one.)

- ☐ Working
- ☐ Not working

Back

Next page

0%  100%

Please do not click on the "Back," "Forward" or "Refresh" buttons on your browser.

F5 What is the highest level of education you have completed ?

(Please choose one.)

- ☐ Middle school or below
- ☐ Secondary school/ high school
- ☐ Vocational/ Special school
- ☐ Junior college/Diploma
- ☐ College(Bachelor's) and above

Back

Next page

F5 学歴の選択肢

<中国>

1. 中学校以下
2. 高校
3. 専門学校
4. 短期大学
5. 大学以上

<韓国>

1. 中学校以下
2. 高校
3. 専門学校
4. 2年制大学・専門大学
5. 4年制大学以上

<インド>

1. 中学校以下
2. 高校
3. 専門学校
4. 短期大学・ディプロマコース
5. 大学(学士)以上

<タイ>

1. 中学校以下
2. 高校
3. 専門学校
4. 2年制大学
5. 大学以上

<マレーシア>

1. 中学校以下
2. 高校
3. 専門学校
4. 大学予科・短期大学
5. 学士以上

<インドネシア>

1. 中学校以下
2. 高校
3. 専門学校
4. 短期大学・ディプロマコース
5. 大学(学士)以上

<ベトナム>

1. 中学校以下
2. 高校
3. 専門学校
4. 短期大学
5. 大学以上

<アメリカ>

1. 中学校以下
2. 高校
3. 専門学校
4. 短期大学・コミュニティカレッジ
5. 大学(学士)以上

<ブラジル>

1. 中学校以下
2. 高校
3. 専門学校
4. 短期大学
5. 大学(学士)以上

<ドイツ>

1. ハウプトシューレ・レアルシューレ
2. ギムナジウム
3. 職業学校、専門学校
4. 高等教育レベル(専門大学、芸術大学など)
5. 総合大学

<ロシア>

1. 中学校以下
2. 高校
3. 専門学校/職業学校
4. 短期大学/専門学校
5. 大学以上

<オーストラリア>

1. 中学校以下
2. 高等学校
3. 専修各種学校
4. 大学(学士)以上

<日本>

1. 中学校
2. 高等学校
3. 専修各種学校
4. 短期大学
5. 高等工業専門学校
6. 大学
7. 大学院

Please do not click on the "Back," "Forward" or "Refresh" buttons on your browser.

■ We will now ask about your work practice from the time you graduated school to now.

Q1 When did you graduate college ?

* If you worked after graduating from college(Bachelor's) and then went back to school, enter the first time you graduated.

* If you continued on to college(Masters and above) after college(Bachelor's), enter when you graduated college(Masters and above).

year month age at graduation (ex. 12/2007, December 2007 → year 2007 month 12)

SQ1-1 At that time, which did you graduate from ?

(Please choose one.)

※ドイツでは「学士、専門大学のディプローム」「総合大学のディプローム、マスター、ドクター」という選択肢で聴取

- ☐ College(Bachelor's)
- ☐ College(Masters and above)

SQ1-2 Which department (graduate course) ?

(Please choose one.)

- ☐ Humanities (literature, history, philosophy, psychology, education, etc.)
- ☐ Social science (economics, business administration, commercial science, law, political science, etc.)
- ☐ Natural science (engineering, physical science, agriculture, medicine, pharmaceutical science, etc.)
- ☐ Architecture
- ☐ Art (music, fine arts, etc.)
- ☐ Physical education
- ☐ Other

Next page

Please do not click on the "Back," "Forward" or "Refresh" buttons on your browser.

We will now ask about your career path (occupation, job category) after graduating college.

Q2 When did you choose your career path after college ?

(Please choose one.)

- ☐ Before graduating junior high school
- ☐ During high school
- ☐ Early years of college
- ☐ Late years of college (includes graduate school)
- ☐ After graduating college

SQ2 What influenced your career path choice ?

(Please choose all that apply.)

- ☐ Parents
- ☐ Siblings/ relatives
- ☐ College/ school teacher
- ☐ Friends
- ☐ College entrance exam
- ☐ Lecture or class in college or school
- ☐ Study overseas, living overseas
- ☐ College/ school club activities
- ☐ Job search activities
- ☐ Business experience, work experience such as internships
- ☐ Social or sports activities outside of school
- ☐ Publications
- ☐ Other

Back

Next page

Please do not click on the "Back," "Forward" or "Refresh" buttons on your browser.

We will now ask about the job that is the main source of your income.

Q3 Please tell us about your first job after graduation.

<First job after graduation>

(1) <First job> Year and month you started

* If you started your own business, tell us when you started.

* If you cannot remember the exact month, use January for first half, June for middle, and December for second half of the year.

year month (ex. 12/2007, December 2007 → year 2007 month 12)

(2) <First job> Type of employment (Please choose one.)

- ☐ Company employee/corporate personnel
- ☐ Company executive/director
- ☐ Public official
- ☐ Independent business owner
- ☐ Family employee (of independent business)

(3) <First job> Work practice (full-time/part-time) (Please choose one.)

* Please respond only if you answered "Company employee/corporation personnel", "Company executive/director", or "Public official" under Type of employment (2).

- ☐ Full-time (35 hours per week or more)
- ☐ Part-time (less than 35 hours per week)

(4) <First job> Type of contract (Please choose one.)

* Please respond only if you answered "Company employee/corporation personnel", "Company executive/director", or "Public official" under Type of employment (2).

- ☐ Permanent
- ☐ Temporary

(5) <First job> Type of workplace (Please choose one.)

* Please respond only if you answered "Company employee/corporation personnel" or "Company executive/director" under Type of employment (2).

- ☐ Government/public-operated
- ☐ Private (domestic capital)
- ☐ Private (foreign capital)
- ☐ Private (joint capital)

(6) <First job> Year and month you left

* If you were an independent business owner or family employee, enter the year and month when the business ended.

* If you cannot remember the exact month, use January for first half, June for middle, and December for second half of the year.

year month (ex. 12/2007, December 2007 → year 2007 month 12)

* Check here if you have not left and still currently work at this job.

☐ Still currently at this job.

(7) <First job> Main reason for leaving the job.
(Please choose one.)

*If you are still currently at this job, you do not need to respond.

<Company reasons>

- ☐ End of contract
- ☐ Company went bankrupt
- ☐ Early retirement, encouraged to retire, termination

<Personal reasons>

- ☐ Dissatisfied with salary
- ☐ Dissatisfied with working conditions, place of assignment, etc.
- ☐ Dissatisfied with personal relations
- ☐ Dissatisfied with nature of work
- ☐ Uncertainty about the future of the company, employment stability, etc.
- ☐ Injury or sickness (self)
- ☐ Marriage, child birth, childcare, nursing
- ☐ To work independently
- ☐ To enter to higher level school or to obtain certification

<Other>

- ☐ Other

Back

Next page

0%  100%

Please do not click on the "Back," "Forward" or "Refresh" buttons on your browser.

These are your answers.

<First job after graduation>	
(1) Year and month you started	Q3の回答内容を表示
(2) Type of employment	
(3) Work practice (full-time/part-time)	
(4) Type of contract	
(5) Type of workplace	
(6) Year and month you left	
(7) Main reason for leaving the job.	

Please press "next page" if the answers are correct.
Press "back" if you need to correct your answer, and enter your answer again.

Back

Next page

Please do not click on the "Back," "Forward" or "Refresh" buttons on your browser.

Q4 Was your first place of work after graduation decided while attending college?

(Please choose one.)

- ☐ Yes
- ☐ No (decided after graduation)

Q5 During your job search activities, what did you think your strengths were?

(Please choose all that apply.)

- | | |
|--|---|
| ☐ Human relationship skills (leadership, cooperativeness, etc.) | ☐ Major in college |
| ☐ Self-control skills (stress tolerance, persistence, etc.) | ☐ Lived overseas, studied overseas |
| ☐ Problem detection and solving skills | ☐ Language skills |
| ☐ Logical thinking skills | ☐ Work experience (business experience, internships, etc.) |
| ☐ Expert knowledge/skills | ☐ IT skills (programming, network expertise, etc.) |
| ☐ Desire to succeed | ☐ Occupational qualification |
| ☐ Confidence | ☐ Other |
| ☐ Name of college | |

Q6 How did you find your first place of work after graduation? Please select the most influential factor.

(Please choose one.)

- | | |
|---|---|
| ☐ Introduced through college or school's career center | ☐ Private job search website or publication |
| ☐ College or school's job search website or publication | ☐ Private seminar |
| ☐ Seminar hosted by college or school | ☐ Public employment agency |
| ☐ Internship or part-time job during school | ☐ Public job search website or publication |
| ☐ Introduced by teacher | ☐ Public seminar |
| ☐ Introduced by family or acquaintance | ☐ Contacted company directly |
| ☐ Private employment agency | ☐ Other |

Back

Next page

Please do not click on the "Back," "Forward" or "Refresh" buttons on your browser.

We will now ask about your work experience up to now.

Q7 How many times have you changed jobs since graduation?

* "Changing jobs" refers to changing the workplace at which you are directly employed, changing from self-employment to employed work, and changing from employed work to self-employment.

* If you worked as temp staff, changing companies where you were assigned is not included under "changing jobs".

times

Back

Next page

Please do not click on the "Back," "Forward" or "Refresh" buttons on your browser.

We will now ask about the job that is the main source of your income.

Q8 If you left your first job, please tell us about your second to latest job in order.

* For this section, only respond about jobs that you continued for 3 months or more.

* However, please respond about your current job even if you have not continued it for 3 months or more.

Please tell us about your jobs up to now (as shown below).

	(1) Year and month you started	(2) Type of employment	(3) Work practice (full-time/part-time)	(4) Type of contract	(5) Type of workplace	(6) Year and month you left	(7) Main reason for leaving the job.
<First job after graduation> *You have already provided your answer.	Q3の回答内容を表示						
<2nd job>							
<3rd job>							
<4th job>							
<5th job>							

<2nd job>

(1) <2nd job> Year and month you started

* If you started your own business, tell us when you started.

* If you cannot remember the exact month, use January for first half, June for middle, and December for second half of the year.

year month (ex. 12/2007, December 2007 → year 2007 month 12)

(2) <2nd job> Type of employment
(Please choose one.)

- ☐ Company employee/corporate personnel
- ☐ Company executive/director
- ☐ Public official
- ☐ Independent business owner
- ☐ Family employee (of independent business)

(3) <2nd job> Work practice (full-time/part-time)
(Please choose one.)

* Please respond only if you answered "Company employee/corporation personnel", "Company executive/director", or "Public official" under Type of employment (2).

- ☐ Full-time (35 hours per week or more)
- ☐ Part-time (less than 35 hours per week)

(4) <2nd job> Type of contract
(Please choose one.)

* Please respond only if you answered "Company employee/corporation personnel", "Company executive/director", or "Public official" under Type of employment (2).

- ☐ Permanent
- ☐ Temporary

(5) <2nd job> Type of workplace
(Please choose one.)

* Please respond only if you answered "Company employee/corporation personnel" or "Company executive/director" under Type of employment (2).

- ☐ Government/public-operated
- ☐ Private (domestic capital)
- ☐ Private (foreign capital)
- ☐ Private (joint capital)

(6) <2nd job> Year and month you left

* If you were an independent business owner or family employee, enter the year and month when the business ended.

* If you cannot remember the exact month, use January for first half, June for middle, and December for second half of the year.

year month (ex. 12/2007, December 2007 → year 2007 month 12)

* Check here if you have not left and still currently work at this job.

☐ Still currently at this job.

(7) <2nd job> Main reason for leaving the job.

(Please choose one.)

*If you are still currently at this job, you do not need to respond.

<Company reasons>

- ☐ End of contract
- ☐ Company went bankrupt
- ☐ Early retirement, encouraged to retire, termination

<Personal reasons>

- ☐ Dissatisfied with salary
- ☐ Dissatisfied with working conditions, place of assignment, etc.
- ☐ Dissatisfied with personal relations
- ☐ Dissatisfied with nature of work
- ☐ Uncertainty about the future of the company, employment stability, etc.
- ☐ Injury or sickness (self)
- ☐ Marriage, child birth, childcare, nursing
- ☐ To work independently
- ☐ To enter to higher level school or to obtain certification

<Other>

- ☐ Other

Back

Next page

0%  100%

Please do not click on the "Back," "Forward" or "Refresh" buttons on your browser.

These are your answers.

<2nd job>	
(1) Year and month you started	Q8の回答内容を表示
(2) Type of employment	
(3) Work practice (full-time/part-time)	
(4) Type of contract	
(5) Type of workplace	
(6) Year and month you left	
(7) Main reason for leaving the job.	

Please press "next page" if the answers are correct.

Press "back" if you need to correct your answer, and enter your answer again.

Back

Next page

同じ内容を<3番目の仕事>～<5番目の仕事>まで繰り返し聴取

Please do not click on the "Back," "Forward" or "Refresh" buttons on your browser.

We will now ask about your current job.

Q9 If you had more than a sixth job, tell us about each of the following items about your current job.

<Current job>

(1) <Current job> Year and month you started

* If you started your own business, tell us when you started.

* If you cannot remember the exact month, use January for first half, June for middle, and December for second half of the year.

year month (ex. 12/2007, December 2007 → year 2007 month 12)

(2) <Current job> Type of employment

(Please choose one.)

- ☐ Company employee/corporate personnel
- ☐ Company executive/director
- ☐ Public official
- ☐ Independent business owner
- ☐ Family employee (of independent business)

(3) <Current job> Work practice (full-time/part-time)

(Please choose one.)

* Please respond only if you answered "Company employee/corporation personnel", "Company executive/director", or "Public official" under Type of employment (2).

- ☐ Full-time (35 hours per week or more)
- ☐ Part-time (less than 35 hours per week)

(4) <Current job> Type of contract

(Please choose one.)

* Please respond only if you answered "Company employee/corporation personnel", "Company executive/director", or "Public official" under Type of employment (2).

- ☐ Permanent
- ☐ Temporary

(5) <Current job> Type of workplace

(Please choose one.)

* Please respond only if you answered "Company employee/corporation personnel" or "Company executive/director" under Type of employment (2).

- ☐ Government/public-operated
- ☐ Private (domestic capital)
- ☐ Private (foreign capital)
- ☐ Private (joint capital)

Back

Next page

Please do not click on the "Back," "Forward" or "Refresh" buttons on your browser.

These are your answers.

<Current job>	
(1) Year and month you started	Q9の回答内容を表示
(2) Type of employment	
(3) Work practice (full-time/part-time)	
(4) Type of contract	
(5) Type of workplace	

Please press "next page" if the answers are correct.

Press "back" if you need to correct your answer, and enter your answer again.

Back

Next page

Please do not click on the "Back," "Forward" or "Refresh" buttons on your browser.

We will now ask about your current job.

Q10 Please tell us about your current job category.

(Please choose one.)

- ☐ Office work (general office work, human resources, planning, etc.)
- ☐ Retail (retail sales, cash register operator, etc.)
- ☐ Sales (accounts)
- ☐ Specialized/technical (engineer, programmer, physician, attorney, educator, etc.)
- ☐ Services (beautician, chef, waiter/waitress, host/hostess, etc.)
- ☐ Production process, manual labor (construction worker, repair work, production line worker, etc.)
- ☐ Agriculture, forestry, fishery
- ☐ Transportation (driver, train conductor, etc.)
- ☐ Other

Q11 Which of the following describes your current position?
If you are a management-level employee, please tell us at what age you became a manager.

(Please choose one.)

- ☐ Manager age at which you became a manager
- ☐ Not a manager

Back

Next page

Please do not click on the "Back," "Forward" or "Refresh" buttons on your browser.

Q12 Are you satisfied with your current job?

(Please choose one.)

- Very satisfied Satisfied Not sure Unsatisfied Very unsatisfied
- ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- _____

Back

Next page

Please do not click on the "Back," "Forward" or "Refresh" buttons on your browser.

■ The following is for those who have changed jobs.

Q13 For which of the following reasons did you change to your current job?

(Please choose one.)

- ☐ Was not looking to change jobs, but was approached to.
- ☐ Actively looked to change jobs.

Back

Next page

0%  100%

Please do not click on the "Back," "Forward" or "Refresh" buttons on your browser.

Q14 How did you find your current place of work? Please select the most influential factor.

(Please choose one.)

※日本では聴取していない

- ☐ Introduced through college or school's career center
- ☐ College or school's job search website or publication
- ☐ Seminar hosted by college or school
- ☐ Internship or part-time job during school
- ☐ Introduced by teacher
- ☐ Introduced by family or acquaintance
- ☐ Private employment agency
- ☐ Private job search website or publication
- ☐ Private seminar
- ☐ Public employment agency
- ☐ Public job search website or publication
- ☐ Public seminar
- ☐ Contacted company directly
- ☐ Other

Back

Next page

0%  100%

Please do not click on the "Back," "Forward" or "Refresh" buttons on your browser.

Q15 How did your income change (before switching jobs and after)?

(Please choose one.)

※日本では聴取していない

- Increased Not much change Decreased
- ☐ ☐ ☐
- 

Back

Next page

0%  100%

Please do not click on the "Back," "Forward" or "Refresh" buttons on your browser.

■ We will now ask about your job and career.

Q16 Have you ever used a career consultant?

(Please choose one.)

- ☐ Contacted only when you searched for or changed jobs.
- ☐ Contact even when you have no plans to search for or change jobs.
- ☐ You have never used a career consultant.
- ☐ You do not know what a career consultant is.

Back

Next page

0%  100%

Please do not click on the "Back," "Forward" or "Refresh" buttons on your browser.

Q17	What do you think is the most important with regards to working ? Select three starting with the one that takes top priority.
------------	---

(Please choose one for each.)

	Company's status	Good personal relations at the workplace	Work that you want to do	High salary, substantial employee benefits and welfare	Place that you want to work	Appropriate work hours and holidays	Fair employee evaluation	Clear career path	Employment stability	Education and training opportunities
1st important	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2nd important	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3rd important	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Back

Next page

0%  100%

Please do not click on the "Back," "Forward" or "Refresh" buttons on your browser.

Q18	Compare A and B below. Please select the answer that best fits your desired working style.
------------	--

(Please choose one for each.)

	Closer to A	If you had to choose, closer to A	If you had to choose, closer to B	Closer to B	
A	Work globally	☐	☐	☐	Work concentrated in a certain region
	Be part of a large organization	☐	☐	☐	Become the leader of a small organization
	Experience work in various fields	☐	☐	☐	Concentrate on one field over a long period
	Involve many people	☐	☐	☐	Complete work alone
	Follow a well-defined model for performing work	☐	☐	☐	Work your own way
	Build relationships with a diverse range of people	☐	☐	☐	Build deeper relationships with specific people you can trust
	Private life takes priority over work	☐	☐	☐	Work takes priority over private life
	Heavy workload, but there is potential to grow	☐	☐	☐	No potential to grow, but the workload is light
	Develop countries and regions	☐	☐	☐	Provide well for yourself and your family
	Raise your personal stock to beat the competition	☐	☐	☐	Seek your own happiness rather than competing
B					

Back

Next page

0% 100%

Please do not click on the "Back," "Forward" or "Refresh" buttons on your browser.

■ We will now ask about you.

Q19

Have you ever lived overseas? If you have, please select the country/region.
If you lived in multiple countries/regions, select the one where you lived longest.

(Please choose all that apply for each column.)

	(1) Select the country region you lived in (Please choose all that apply) ↓	(2) Select the country region that you lived in the longest (Please choose one.) ↓
Unites States	☐	☐
Europe	☐	☐
Singapore	☐	☐
China	☐	☐
Hong Kong	☐	☐
Korea	☐	☐
Japan	☐	☐
India	☐	☐
Thailand	☐	☐
Vietnam	☐	☐
Malaysia	☐	☐
Indonesia	☐	☐
Other	☐	☐
Never lived overseas	☐	--

※自国は聴取していない

※ドイツでは、「ヨーロッパ」を「ヨーロッパ(ドイツ以外)」と表記

Back Next page

0% 100%

Please do not click on the "Back," "Forward" or "Refresh" buttons on your browser.

We will now ask you about "Xq76_2" (where you lived the longest).

SQ19-1

Choose the country/region you lived there.

Q19(2)の回答
内容を表示

(Please choose one.)

- ☐ Less than 1 year
☐ 1 year or more to less than 3 years
☐ 3 years or more to less than 5 years
☐ 5 years or more to less than 10 years
☐ 10 years or more

SQ19-2

Choose your purpose or reason for living there.

(Please choose one.)

- ☐ Your job
☐ You studied abroad
☐ Other (family reasons, etc.)

Back

Next page

Please do not click on the "Back," "Forward" or "Refresh" buttons on your browser.

Q20 Please choose the answer from below that best describes your English skills.

(Please choose one.)

- ☐ Advanced (business presentations, negotiation capability)
☐ Intermediate (can handle business-level communication, participate in meetings, report to supervisors, etc.) ※アメリカ、オーストラリアでは聴取していない
☐ Beginner/Entry (can handle minimal everyday conversation)
☐ Below Beginner/Entry level

SQ20 Please choose from the below languages in which you are Intermediate or higher.

(Please choose all that apply.)

*Intermediate indicates you can handle business-level communications (participate in meetings, report to supervisors, etc.)

- ☐ Chinese
☐ Korean
☐ Japanese ※自国の言語は聴取していない
☐ Malay
☐ Indonesian
☐ Hindi
☐ Vietnamese
☐ Thai
☐ None of these apply

Back

Next page

Please do not click on the "Back," "Forward" or "Refresh" buttons on your browser.

Q21 Would you like to be assigned to any of these places? Please answer for each below.

(Please choose one for each.)

	Would willingly work there	Wouldn't mind working there	Wouldn't want to work there
United States	☐	☐	☐
Europe	☐	☐	☐
Singapore	☐	☐	☐
China	☐	☐	☐
Hong Kong	☐	☐	☐
Korea	☐	☐	☐
Japan	☐	☐	☐
India	☐	☐	☐
Thailand	☐	☐	☐
Vietnam	☐	☐	☐
Malaysia	☐	☐	☐
Indonesia	☐	☐	☐

Back

Next page

※自国は聴取していない

※ドイツでは、「ヨーロッパ」を「ヨーロッパ(ドイツ以外)」と表記

0%  100%

Please do not click on the "Back," "Forward" or "Refresh" buttons on your browser.

Q22 To what extent do you wish to work for foreign companies affiliated with the following countries/regions?

(Please choose one for each.)

	Would willingly work there	Wouldn't mind working there	Wouldn't want to work there
America (United States)	☐	☐	☐
Europe	☐	☐	☐
China	☐	☐	☐
Korea	☐	☐	☐
Japan	☐	☐	☐

※本国は聴取していない

※ドイツでは、「ヨーロッパ」を「ヨーロッパ(ドイツ以外)」と表記

Back

Next page

0%  100%

Please do not click on the "Back," "Forward" or "Refresh" buttons on your browser.

We will now ask about the image of Japanese companies.

Q23 To what extent to the following descriptions fit Japanese companies?

(Please choose one for each.)

	True	Somewhat true	Not true for the most part	Untrue	Don't know
Can learn skills and expertise for work over the long term	☐	☐	☐	☐	☐
Can utilize your own specialty	☐	☐	☐	☐	☐
Trustworthy management	☐	☐	☐	☐	☐
Can create your own career path	☐	☐	☐	☐	☐
High compensation	☐	☐	☐	☐	☐

※日本では聴取していない

Back

Next page

0%  100%

Please do not click on the "Back," "Forward" or "Refresh" buttons on your browser.

Q24 Please choose the answer that describes you.

(Please choose all that apply.)

- ☐ Have a spouse (married)
- ☐ Have children
- ☐ Live with parents
- ☐ Live alone
- ☐ None of these apply

Back

Next page

0%  100%

Please do not click on the "Back," "Forward" or "Refresh" buttons on your browser.

Q25 Please provide your income from last year.

a: From your current primary job Rupees

b: From other jobs Rupees

Back

Next page

Q25 年収の通貨単位

<中国>
人民元

<韓国>
ウォン

<インド>
ルピー

<タイ>
バーツ

<マレーシア>
リンギット

<インドネシア>
ルピア

<ベトナム>
ドン

<アメリカ>
米ドル

<ブラジル>
レアル

<ドイツ>
ユーロ

<ロシア>
ルーブル

<オーストラリア>
オーストラリアドル

<日本>
万円

※日本では、臨時収入、副収入を除いた年収のみ聴取

参考資料② ワーキングパーソン調査の各回設問項目比較表

※WP2010からWEBモニター調査手法に移行している								
〈全〉全員対象 〈退〉転職者対象 〈部〉当てはまる人対象 〈正〉正社員対象	2012	2010	2008	2006	2004	2002	2000	※2010からWEBモニター調査に移行
現在の就業形態	〈全〉Q1	〈全〉Q1	〈全〉Q1	〈全〉Q1	〈全〉Q1	〈全〉Q2	〈全〉Q1	※2006選択肢2つ追加 ※2002選択肢が2つ多い
現在の就業形態満足			〈全〉Q2	〈全〉Q2	〈全〉Q2	〈全〉Q3	〈全〉Q3	
希望就業形態					〈部〉SQ2			
就業形態の受容度	〈全〉Q3				〈全〉Q3	〈退〉Q5	〈退〉Q4	※2000、2002は退職者のみ回答、 2002選択肢全変
就業形態変更希望	〈全〉Q2					〈全〉Q4		
キャリア・専門性を活かして派遣で働く						〈全〉Q6		
現在の勤務先(会社・団体等)のことについて								
現在の勤務先入社年月、歳	〈全〉Q4	〈全〉Q2	〈全〉Q4	〈全〉Q5	〈全〉Q4	〈全〉Q9		
現在の勤務先入社時の未婚婚						〈全〉Q10		
現在の勤務先選択理由			〈全〉Q5	〈全〉Q6	〈全〉Q5	〈退〉Q27	〈退〉Q19	※2006選択肢を全変更※2000、2002は 退職者のみ回答、2002選択肢全変
新卒時の希望会社か						〈退〉Q28		
現在の勤務先の資本関係					〈全〉Q6	〈全〉Q12	〈全〉Q7	
現在の業種	〈全〉Q5	〈全〉Q3	〈全〉Q6	〈全〉Q7	〈全〉Q7	〈全〉Q14	〈全〉Q5	
現在の勤務先の従業員規模	〈全〉Q6	〈全〉Q4	〈全〉Q7	〈全〉Q8	〈全〉Q8	〈全〉Q15	〈全〉Q6	
現在の勤務先の所在地	〈全〉Q7							
現在の役職	〈全〉Q42	〈全〉Q39	〈全〉Q29	〈全〉Q9	〈全〉Q14	〈全〉Q16	〈全〉Q8	※2010 選択肢修正 ※2004から選択肢が詳細に
上司問題				〈全〉Q10				
現在の職場満足	〈全〉Q8	〈全〉Q5	〈全〉Q8	〈全〉Q11	〈全〉Q18			※2010スケール変更
現在の週労働時間	〈全〉Q9	〈全〉Q6	〈全〉Q9	〈全〉Q12	〈全〉Q9	〈全〉Q11	〈全〉Q2	※2006は、週()日を追加 ※2000は2者選択式
残業の概念があてはまるか					〈全〉SQ9-1			
週の合計残業時間					〈部〉SQ9-2			
現在の職種	〈全〉Q10A	〈全〉Q7	〈全〉Q10	〈全〉Q13	〈全〉Q10	〈全〉Q13	〈全〉Q41	
現在の職種の経験年数	〈全〉Q10B							
現在の勤務先での転職経験の有無	〈全〉Q11							
現在の勤務先での特定社員制度の有無	〈全〉Q12							
現在の雇用契約(有期・無期)	〈全〉Q13							
勤務先の満足		〈全〉Q8	〈全〉Q11	〈全〉Q14	〈全〉Q16	〈全〉Q19	〈退〉Q24	※2010スケール変更 ※2000は退職者のみ回答
定期人事異動の有無	〈正〉Q43							
昇進スピード		〈正〉Q40	〈全〉Q30					
課長昇進年	〈正〉Q44	〈正〉Q43	〈部〉Q31					
課長までの異動回数		〈正〉SQ43-1	〈部〉Q31-1					
課長までの異動種類			〈部〉Q31-2					
部長昇進年	〈部〉Q45	〈正〉Q44	〈部〉Q32					
部長までの異動回数		〈正〉SQ44-1	〈部〉Q32-1					
部長までの異動種類			〈部〉Q32-2					
ジョブローテーションの有無		〈正〉Q41						
異動の経験とその内容		〈正〉Q42						
仕事の志向や価値観								
働く理由				〈全〉Q4				
仕事の志向			〈全〉Q18					
キャリア価値観			〈全〉Q19					
そのうち重視したい項目			〈全〉Q20					
続 キャリア価値観			〈全〉Q21					
これまでのキャリア意識		〈正〉Q54						
キャリアということばのイメージ						〈全〉Q60	〈全〉Q43	

(全)全員対象 (退)転職者対象 (部)当てはまる人対象 (正)正社員対象	2012	2010	2008	2006	2004	2002	2000	※2010からWEBモニター調査に移行
現在の仕事領域や人間関係について								
仕事観		(正)Q55						
キャリア観		(正)Q56						
キャリア意識		(正)Q57						
仕事意欲<全>			(全)Q3	(全)Q3				
意欲2年間比較				(全)Q15				
仕事をする上で大切だと思うこと	(全)Q57							
望ましいと思う働き方	(全)Q58							
現在の仕事領域や人間関係について								
プロ段階	(全)Q16	(全)Q12	(全)Q17	(全)Q16	(全)Q47			※2004は他者評価、2006は自己評価で、日本語も大幅変更、2008さらに文言変更
プロ自己認知					(全)Q48			
現職で一人前になるのに必要な期間	(全)Q17			(全)Q17		(全)Q59		
現在の仕事満足	(全)Q14	(全)Q9	(全)Q12	(全)Q19	(全)Q11			※2010スケール変更
成長実感	(全)Q15	(全)Q10	(全)Q13					
困難に対する強い意志			(全)Q14					
一生の仕事(分野)		(全)Q11	(全)Q15		(全)Q45			※2004は専門領域
それは現在の仕事か		(全)SQ11-1	SQ15-1					
それを上司や人事と共有しているか		(全)SQ11-2						
専門領域決定年齢					(部)SQ45			
仕事のもつ意味や価値の説明					(全)Q46			
その説明ができるようになった年齢					(部)SQ46			
現在の仕事内容(記述)					(全)Q12		(全)Q42	
現在の仕事領域					(全)Q13			
現在の仕事領域経験年数					(全)SQ13			
職場における人間関係		(全)Q13						
仕事の方法・手順		(全)Q14						
スペシャリストかジェネラリストか		(全)Q15						
仕事能力が社内ですぐ通用しないか、否か		(部)SQ15-1						
仕事内容を新人がこなせるようになる年数		(全)Q16						
仕事ネットワーク<全>			(全)Q17					
職場評価					(全)Q17	(全)Q18		※選択肢変更
転勤回数							(全)Q11	
職場における外国人との接点の有無	(全)Q18						Q11	
職場にいる外国人との仕事上の関係	(部)SQ18-1						Q11	
職場にいる外国人と、うまくやれているか	(部)SQ18-2						Q11	
卒業してから現在までの、働き方について								
就業形態遷移パターン	Q21(初職)Q26(2~7社目)入社年月勤務形態働き方契約の種類勤務先種類退職年月退職理由		(全)Q27<全>Q28	(全)Q23	(全)Q19	(全)Q1<全>Q7<部>SQ1<全>Q8<退>Q31<退>Q39	(退)Q13<全>F7<部>SF1<部>SF2	
初めて就職したときのことについて								
社会人になる直前に学校を卒業した年・年齢	(全)Q19							
社会人になる直前に卒業した学校	(全)SQ19							
卒業後の進路を決めた時期	(部)Q20							
卒業後の進路決定に影響を与えたもの	(部)SQ20							

〈全〉全員対象 〈退〉転職者対象 〈部〉当てはまる人対象 〈正〉正社員対象	2012	2010	2008	2006	2004	2002	2000	※2010からWEBモニター調査に移行
初職の職種	〈全〉SQ21-1							
初職の就業形態		〈全〉Q34						
卒業してすぐ働いたか		〈全〉Q35						
在学中に卒業後の就職先が決まっていたか	〈部〉Q22							
就職活動時の自分の強み・セールスポイント	〈部〉Q23							
初職への入職経路	〈部〉Q24							
無職期間		〈部〉SQ35-1						
初職に就いた時期、初職を辞めた時期 ※以降は転職経験が2回以上の人に聴取		〈退〉Q36						※2010 この設問以降の〈転〉は 転職経験が2回以上の人に聴取
初職の退職理由		〈退〉Q37						
初職の勤務先の従業員規模	〈退〉SQ21-2	〈退〉Q38						
退職・転職経験について								
退職経験有無		〈全〉Q19	〈全〉Q33	〈全〉Q24	〈全〉Q20	〈全〉Q20	〈全〉Q12	
退職経験回数	〈退〉Q25	〈退〉SQ19-1						
転職したきっかけ(push,pull)	〈退〉Q27							
転職満足度	〈退〉Q28							
過去転職意向活動経験、意向時期、理由、利用経路					〈部〉SQ20			
退職理由	〈退〉Q29-1	〈退〉Q20	〈退〉Q34	〈退〉Q25	〈退〉Q21	〈退〉Q22	〈退〉Q15	※2006選択肢変更
退職最大理由	〈退〉Q29-2	〈退〉SQ19-1						
退職の自覚性		〈退〉Q21	〈退〉Q35	〈退〉Q26	〈退〉Q22	〈退〉Q21	〈退〉Q14	
利用した経路					〈退〉Q23	〈退〉Q23	〈退〉Q16	※選択肢が2000、2002は詳細
みつけた経路	〈退〉Q30	〈退〉Q22	〈退〉Q36	〈退〉Q27	〈退〉Q23	〈退〉Q23	〈退〉Q16C	※2006選択肢追加
情報提供者					〈退・部〉SQ23	〈退・部〉SQ1	〈退・部〉SQ1	※2004だけ選択肢少ない
転職プロセス	〈退〉Q31					〈退〉Q24	〈退〉Q17	
転職活動各プロセス会社数	〈退〉Q33					〈退〉Q26	〈退〉Q18	
退職と転職先決定の順序	〈退〉Q32				〈退〉Q24	〈退〉Q25		
転職前の働き方や勤務先について								
転職前業種	〈退〉Q34	〈退〉Q23	〈退〉Q37	〈退〉Q28	〈退〉Q25	〈退〉Q32		
転職前従業員規模	〈退〉Q35	〈退〉Q24	〈退〉Q38	〈退〉Q29	〈退〉Q26	〈退〉Q33	〈退〉Q20	※2010派遣の方へ注記追加
転職前勤務先の資本関係						〈退〉Q34		
転職前勤務先の所在地	〈退〉Q36							
転職前労働時間	〈退〉Q37	〈退〉Q25	〈退〉Q39	〈退〉Q30	〈退〉Q27	〈退〉Q35		※2006から1週間()日も追加
転職前後の職種	〈退〉Q38	〈退〉Q26	〈退〉Q40	〈退〉Q31	〈退〉Q28	〈退〉Q36	〈退〉Q21	※2010経験期間も聴取
前の勤務先の働き方	〈退〉Q39	〈退〉Q27	〈退〉Q41					
転職前後の年収	〈退〉Q40	〈退〉Q28	〈退〉Q42	〈退〉Q33	〈退〉Q29	〈退〉Q38	〈退〉Q22	※2008は転職2年後も追加
雇用保険受給有無	〈退〉Q41	〈退〉Q29			〈退〉Q30	〈退〉Q40	〈退〉Q23	
転職前の仕事の方法・手順		〈退〉Q30						
転職前の仕事がスペシャリストかジェネラリストか		〈退〉Q31						
転職前の仕事能力が社内ですぐ通用しないか、否か		〈退〉SQ31-1						
転職前の仕事内容を新人がこなせるようになる年数		〈退〉Q32				〈退〉Q37		※2002は職種で一人前期間
転職前に持っていた仕事に関する資格・免許		〈退〉Q33						
その資格・免許		〈部〉SQ33-1						
これからの働き方や転職について								
将来の働き方のイメージ		〈全〉Q45		〈全〉Q34				
転職意向	〈全〉Q46	〈全〉Q46	〈全〉Q43	〈全〉Q35	〈全〉Q31	〈全〉Q41	〈全〉Q25	
転職阻害要因	〈全〉Q47	〈全〉Q47	〈全〉Q43	〈全〉Q36	〈全〉Q33	〈全〉Q46	〈全〉Q31	
地方転職希望	〈全〉Q49	〈全〉Q49	〈全〉Q45	〈全〉Q37	〈全〉Q34	〈全〉Q52	〈全〉Q36	※2010選択肢修正 ※2004質問項目少々変更
転職活動段階						〈部〉SQ1	〈部〉SQ1	
転職意向があり活動しない理由							〈部〉SQ2	

(全)全員対象 (選)転職者対象 (部)当てはまる人対象 (正)正社員対象	2012	2010	2008	2006	2004	2002	2000	※2010からWEBモニター調査に移行
現在の転職意向理由								
希望職種					(全)Q32	(全)Q43	(全)Q28	
利用したい経路						(全)Q44	(全)Q29	※選択肢(商品名)違う
転職先選択重視条件						(全)Q45	(全)Q27	
予想年収						(全)Q47		
転職希望社名							(全)Q30	
出身地						(全)Q50	(全)Q34	
Uターン(出身地への転職)意向	(全)Q48	(部)Q48				(全)Q51	(全)Q35	
海外勤務意向						(全)Q54		
転職活動タイプ						(全)Q56		
独立意向	(全)Q50	(全)Q50	(全)Q46	(全)Q38	(全)Q35	(全)Q53	(全)Q37	
独立意向の度合	(部)SQ50-1	(部)SQ50-1	(部)SQ46-1	(部)SQ38-1	(部)SQ35-1	(部)SQ1	(部)SQ1	
独立の形態	(部)SQ50-2	(部)SQ50-2	(部)SQ46-2	(部)SQ38-2	(部)SQ35-2	(部)SQ2		
副業意向			(全)Q47	(全)Q39	(全)Q36	(全)Q55	(全)Q38	
副業意向理由			(部)SQ47-1	(部)SQ39	(部)SQ36	(部)SQ1		
雇用不安		(全)Q51	(全)Q48	(全)Q40	(全)Q37	(全)Q64	(全)Q44	
ベンチャー意向							(全)Q39	
異動希望							(全)Q40	
異動希望の理由							(部)SQ1	
雇用を守ることに対する会社の信頼感							(全)Q45	
人材派遣の認知						(全)Q48	(全)Q33	
人材派遣サービスの認知						(部)SQ1	(部)SQ1	
人材紹介の認知						(全)Q49	(全)Q32	
人材紹介サービスの認知						(部)SQ1	(部)SQ1	
海外勤務意向	(全)Q51							
アジア勤務意向	(全)SQ51-1							
海外で働きたい理由	(部)SQ51-2							
海外で働きたい企業	(部)SQ51-3							
海外で働きたい期間	(部)SQ51-4							
キャリアコンサルタントとの付き合い	(全)Q56							
あなたの能力・学び・仕事の領域について								
求められる能力		(全)Q52			(全)Q38	(全)Q58		※2010 項目の種類修正
持っている能力	(全)Q52	(全)Q52	(全)Q50	(全)Q41	(全)Q39			※2010 項目の種類修正 ※2006選択肢詳細に
その能力が身についた時期		(部)SQ52-1						
高まっている能力				(全)Q42	(全)Q40			※2006選択肢詳細に
伸ばしたい能力					(全)Q41			
日常的情報収集行動							(全)Q51	
勤務時間外の学び	(全)Q53	(全)Q53	(全)Q51					
社会人での教育機関経験	(全)Q54		(全)Q52					
読んでいる本のジャンル	(全)Q55		(全)Q53					
最近一ヶ月の学び				(全)Q43	(全)Q43	(全)Q61	(全)Q52	
学びの方法				(部)SQ43-1	(部)SQ43-1	(部)SQ1	(部)SQ1	
学びに費やした時間、費用	(部)SQ53	(部)SQ53-1		(部)SQ43-2	(部)SQ43-2	(部)SQ2	(部)SQ2	※2010 勤務時間外の活動に費やしている時間
学ばなかった理由				(部)Q43-3				
会社から提供された学び				(全)Q44				
学びたい分野					(全)Q44			
仕事との相性						(全)Q57		
教育訓練給付金制度対象者か利用経験意向など						(全)Q62 (部)SQ1		
利用したいサービス							(全)Q53	
インターンシップ経験		(部)F12						
インターンシップ経験が役立ったか		(部)SF12-1						
インターンシップした会社に就職したか		(部)SF12-2						

〈全〉全員対象 〈退〉転職者対象 〈部〉当てはまる人対象 〈正〉正社員対象	2012	2010	2008	2006	2004	2002	2000	※2010からWEBモニター調査に移行
資格・英語力								
仕事を進めていく上で資格・免許の必要性		〈全〉Q17			〈全〉Q42			※設問文章は少し違う
重要な資格・免許名		〈部〉SQ17-1			〈部〉SQ42			
仕事に関する資格の有無						〈退〉Q29	〈全〉Q46	※回答対象が違う
英語力認定の有無						〈退〉Q30	〈全〉Q47	
パソコンリテラシー〈全〉							〈全〉Q48	
求められる英語力への対応							〈全〉Q49	
求められるパソコンリテラシーへの対応							〈全〉Q50	
英語の語学力	〈全〉F17						〈全〉Q50	
英語以外でコミュニケーションを取れる外国語	〈全〉SF17						〈全〉Q50	
あなたご自身のことについて								
性別	〈全〉F1	〈全〉F1	〈全〉F1	〈全〉F1	〈全〉F1	〈全〉F1	〈全〉F1	
年齢	〈全〉F2	〈全〉F2	〈全〉F2	〈全〉F2	〈全〉F2	〈全〉F2	〈全〉F2	
居住都道府県	〈全〉F3	〈全〉F3						
出身地	〈全〉F4	〈全〉F4						
配偶者の有無	〈全〉F5	〈全〉F5	〈全〉F3	〈全〉F3	〈全〉F3	〈全〉F3	〈全〉F3	
結婚年齢		〈全〉F5	〈全〉SF3-1	〈全〉SF3-1				
初婚年齢	〈部〉SF5-1	〈部〉SF5-1						
配偶者の就業					〈全〉SF3	〈全〉F3	〈全〉F3	※2004選択肢細分化
昨年の年収	〈全〉F6	〈全〉F6	〈全〉F4	〈全〉F4	〈全〉F8	〈全〉F8	〈全〉Q9	※2006から配偶者の年収も追加
年収調整の有無	〈全〉F7							
子供の有無と人数	〈全〉F8	〈全〉F7	〈全〉F5	〈全〉F5	〈全〉F4	〈全〉F4	〈全〉F4	※2010からは年齢も ※2000は人数聞かず
同居者	〈全〉F9	〈全〉F8	〈全〉F6	〈全〉F6	〈全〉F5	〈全〉F5	〈全〉F5	
最終学歴	〈全〉F11	〈全〉F10	〈全〉F9	〈全〉F7	〈全〉F6	〈全〉F6	〈全〉F6	※2000だけ選択肢が細かい
学部	〈部〉SF11	〈部〉SF10-1	〈全〉SF9-1	〈部〉SF7-1	〈部〉SF6-1	〈部〉SF1	〈部〉SF1	
学科							〈部〉SF2	
大学名					〈部〉SF6-2	〈部〉SF2	〈部〉SF3	
中退経験	〈全〉F12	〈全〉F11	〈全〉F10	〈全〉F8	〈全〉F7	〈全〉F7		
中退時期	〈部〉SF12	〈部〉SF11-1						
中学3年時の学業成績	〈全〉F13							
両親の最終学歴	〈全〉F14							
賞金計算基準					〈全〉F9			
賞金増減の要素					〈全〉Q15	〈全〉Q17	〈全〉Q10	
アンケート回答経験						〈全〉F9	〈全〉F8	
世帯主か	〈全〉F10	〈全〉F9	〈全〉F7					
生活価値観			〈全〉F11					
生活満足度			〈全〉F12					
外国人と接する際の対人行動	SQ18-3							
海外在住経験の有無・地域	〈全〉F16							
海外に住んでいた期間・目的	〈部〉SF16							
授業についていくことをあきらめた段階	〈全〉F18							
心理尺度関係								
自尊意識					〈全〉F10			
自己信頼1	〈全〉F15	〈全〉F13						
自己信頼2		〈全〉F14						
人の信頼			〈全〉F13					
Hopelessness Scale				〈全〉Q45				

(全)全員対象 (退)転職者対象 (部)当てはまる人対象 (正)正社員対象	2012	2010	2008	2006	2004	2002	2000	※2010からWEBモニター調査に移行
[アドホック] ダイバーシティ								
海外赴任経験		〈全〉Q18	〈全〉Q22					
英語使用頻度			〈全〉Q23					
職場の外国人有無			〈全〉Q24					
その就業形態			〈全〉SQ24-1					
外国人と接する機会			〈全〉Q25					
どれくらい前からか			〈全〉SQ25-1					
外国人への抵抗感			〈全〉Q26					
抵抗を感じる点			〈全〉SQ26-1					
海外生活経験と年齢			〈全〉F14					
[アドホック] 顧客サービス人材								
顧客の有無				〈全〉Q20				
サービス人材 顧客意識				〈部〉Q21				
サービス人材 分類				〈部〉Q22				
サービス人材 事業分野				〈部〉Q23				
サービス人材用段階				〈全〉Q18				
[アドホック] 調査手法								
住居形態とオートロック有無			〈全〉F8					
インターネット利用頻度			〈全〉F15					
調査モニター登録・回答状況			〈全〉F16					
協力していい調査手法			〈全〉F17					

